



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI  
HONORER DI DINAS KETAHANAN  
PANGAN DAN PERTANIAN  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**LUDVIA PANE**

NPM.1715310163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LUDVIA PANE  
NPM : 1715310163  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI HONORER DI  
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN  
KOTA BINJAI.

MEDAN, 01 JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi.M.Si)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, SE,MSi,CIHOM,CPHCM)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, SH, M.Kn)

PEMBIMBING II

(IKHAH MALIKHAH, S.E, M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : LUDVIA PANE  
NPM : 1715310163  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI HONORER DI  
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN  
KOTA BINJAI.

MEDAN, 01 JULI 2021

KETUA

(SAMRIN, SE., MM)

ANGGOTA-I

(EMI WAKHYUNI, SE,MSi,CIHCM,CPHCM)

ANGGOTA-II

(IKHAN MALIKHAH, S.E, M.M)

ANGGOTA-III

(BAMBANG SUWARNO, SE, MM, CIQnR, CIQaR)

ANGGOTA-IV

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LUDVIA PANE  
NPM : 1715310163  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI  
HONORER DI DINAS KETAHANAN PANGAN  
DAN PERTANIAN KOTA BINJAI.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royal Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 01 Juli 2021



Ludvia Pane)  
NPM:1715310163

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ludvia Pane  
Tempat/ Tanggal lahir: Binjai 11 Januari 2000  
NPM : 1715310163  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Manggis, LK.1, Kel. Limau Sundai Binjai Barat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan , 01 juli 2021  
Yang membuat pernyataan

  
(Ludvia Pane)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: LUDVIA PANE
Tgl. Lahir	: BINJAI / 11 Januari 0000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310163
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.65
Nomor Papan	: 087748553221
ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :	:

#### Judul

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN HONORER DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA BINJAI.O

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 17 Februari 2021

Pemohon,

( Ludvia Pane )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan.

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Emi Wakhyuni, SE., M.Si., IHC.M., CPHCM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

( Ikrah Malikah, SE., MM. )





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE, M.Si, CIHCM, CPHCM  
 Dosen Pembimbing II : Ikah Maulikah, SE, M.M.  
 Nama Mahasiswa : LUDVIA PANE  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310163  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Honorar di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2-November 2020	Pengajuan Judul	[Signature]	
7-November 2020	Acc Judul		
30-November 2020	Tulisan Skripsi pada cover ubah menjadi proposal. Tambahkan kata pengantar dan daftar isi. Tambahkan 5 Jurnal Internasional Tahun Pendeteri Paling rendah 2010. Tambahkan tabel Pra-Survei pada 15 orang karyawan. Kalimat tulisan harus sama dengan Hipotesis. Tambahkan kolom deskripsi indikator di tabel definisi operasional.		
5-Januari-2021	Perbaikan anan Dosen Pembimbing satu yang masih kurang. Pisahkan Penulisan kata Binjai dari Judul. Samakan kalimat tujuan dengan rumusan masalah. konsistensi Penulisan kutipan. Samakan teori di kolom definisi dan indikator di tabel definisi operasional variabel. Perbaiki penulisan dan daftar Pustaka. lengkapi dengan kuesioner yang kalimatnya disesuaikan dengan indikator dan seragam subnya.	[Signature]	
-Februari-2021	Tulisan Employee Engagement harus cetak miring. Tanggal pada kata pengantar harus disesuaikan pada tanggal saat ini. <del>kat</del> untuk Jurnal terdahulu samakan dengan variabel yang diteliti. Samakan teori di kolom deskripsi indikator di tabel definisi operasional Variabel. lengkapi dengan kuesioner sesuai indikator Pustaka semua Jurnal sudah ada di daftar Pustaka.	[Signature]	
-Februari-2021	Acc Sempro.	[Signature]	

Aa Sampw  
 [Signature]  
 Emi Wakhyuni, SE, M.Si, CIHCM, CPHCM

Medan, 19 Februari 2021  
 Diketahui/Dijetujui oleh :  
 Dekan,

[Signature]  
 Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : **SOSIAL SAINS**  
 Dosen Pembimbing I : *Emi Waktijuni, SE, Msi, CIHcm, CPAcm*  
 Dosen Pembimbing II : *Ikhsan Malikhsah, SE, M.M*  
 Nama Mahasiswa : **LUDVIA PANE**  
 Jurusan/Program Studi : **Manajemen**  
 Nomor Pokok Mahasiswa : **1715310163**  
 Jenjang Pendidikan : **S1**  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : *Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Honorar di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18 - November 2020	Pengajuan Judul	<i>[Signature]</i>	
2. Desember 2020	Acc Judul	<i>[Signature]</i>	
18. Februari 2021	font 12 untuk isi kita perbandingan 1,5 Daftar isi spasi 1 tabel Penomoran Penulisan kata kuesioner.	<i>[Signature]</i>	
2. Februari 2021	Judul Daftar isi tabel.	<i>[Signature]</i>	
5 Februari 2021	Acc Skripsi	<i>[Signature]</i>	

Medan, 19 Februari 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

*[Signature]*  
 Dr. Bambang Widjanarko





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhayuni, SE, M.Si, CHRM, CPHRM  
 Dosen Pembimbing II : Ikhsan Malikheh SE, M.M  
 Nama Mahasiswa : LUDVIA PANE  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310163  
 Bidang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Honorar Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10 Mei - 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesasi di kata pengantar harus 2 sesasi</li> <li>- Nama Dekan diganti menjadi Ibu Onny</li> <li>- Sekedul penelitian di bab 3 disesuaikan</li> <li>- Pembahasan di bab 4 terkait dgn masalah dan jawaban responden</li> <li>- Saran buat relawan, aplikatif</li> <li>- banyak kegunaan kata.</li> </ul>	 	
11 Juni - 2021	ACC sidang meja hijau.		



Emi Wakhayuni, SE, M.Si, CHRM, CPHRM

Medan, 07 Juni 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhjuni SE, Msi, CIHcm, CPHcm  
 Dosen Pembimbing II : Ikhsah Malikah, S.E. M.M.  
 Nama Mahasiswa : LUDVIA PANE  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310163  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Pegawai Honor Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16 2021	- Daftar tabel, daftar isi - Bab I - karyawan / pegawai - Survei atau Survey - Bab II - Bab III - Bab IV - Bab V - kuesioner		
16 2021	- Simulasi pembelajaran - bab 4  Dec. Si day Mega Hajar	  	

Medan, 07 Juni 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Malikah, S.E. M.M.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing I : *Emi Wakhayuni, SE., M.si, CHCM CPHCM*  
Dosen Pembimbing II : *Ikhah Marikah, SE. MM*  
Nama Mahasiswa : LUDVIA PANE  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310163  
Jenjang Pendidikan : *SI*  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Honorer Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15. Juli 2021	Acc Jilid Lux		

*Wakhayuni, SE., M.si, CHCM, CPHCM*

Medan, 07 Juni 2021

Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,

  
Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Waktiyuni, SE M.Si CUKCM - CEKCM  
 Dosen Pembimbing II : Khah Maikhah, SE., MM  
 Nama Mahasiswa : LUDVIA PANE  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310163  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Keremimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Honorer Di Area Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Binjai.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
24 Juli 2021	Bea Alid lux	<i>[Signature]</i>	

*[Signature]*  
 (Khah Maikhah, SE., MM)

Medan, 07 Juni 2021  
 Diketahui / Disetujui oleh :  
 Dekan,  
  
 Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



Ae Dempo  
2/3  
Emi W

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN HONORER DI  
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN  
KOTA BINJAI**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**LUDVIA PANE**

NPM.1715310163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

Acc Sempn

27 2021  
02

Hecha Medi khal



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN  
HONORER DI DINAS KETAHANAN  
PANGAN DAN PERTANIAN  
KOTA BINJAI**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**LUDVIA PANE**

NPM.1715310163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

e. Mezi Hiji

16/02/2021  
Mezi Hiji



Ae Siang Mezi Hiji  
Mezi Hiji

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI  
HONORER DI DINAS KETAHANAN  
PANGAN DAN PERTANIAN  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**LUDVIA PANE**

NPM.1715310163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

cc Jilid 1

24-2021  
07  
Alfred Mel'her



Ace Jilid 1  
Emi W

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI  
HONORER DI DINAS KETAHANAN  
PANGAN DAN PERTANIAN  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**LUDVIA PANE**

NPM.1715310163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

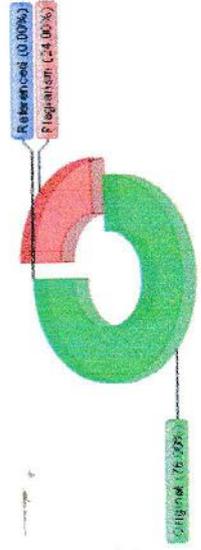
### Analyzed document: LUDVIA PANE\_1715310163\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Process: Rewrite
- Detected language: Indonesian
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 48

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Erdisil Murtahana Rifonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4339/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
ma saudara/i:

: LUDVIA PANE  
: 1715310163  
/Semester : Akhir  
es : SOSIAL SAINS  
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 08 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Juni 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
si : 01  
Efektif : 04 Juni 2015

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LUDVIA PANE  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 11 JANUARI 2000  
 Nama Orang Tua : IRWAN BAKTI PANE  
 P. M : 1715310163  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 HP : 087748553221  
 Alamat : JL. MANGGIS, LK.1, KEL. LIMAU SUNDAI, BINJAI BARAT

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI HONORER DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN BINJAI**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Ditandatangani/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

LUDVIA PANE  
 1715310163

: 201:

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

[swa.pancabudi.ac.id/ta/mohonmejahijau](http://swa.pancabudi.ac.id/ta/mohonmejahijau)

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sample sebanyak 41 orang pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan Regresi Linier Bergand, maka dapat di dapatkan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35.464 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.86 dengan tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.000 < 0.05$  yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Untuk hasil uji parsial (uji t) pada variabel kepemimpinan sebesar  $9.285 > t_{tabel} 1.686$  sig  $0.000 < 0.05$ , variabel lingkungan kerja sebesar  $-2.303 < t_{tabel} 1.686$  sig  $0,027 < 0.05$ , variabel kompensasi sebesar  $2.828 > t_{tabel} 1.686$  sig  $0.008 < 0.05$ . Hasil menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.721 (72.1%) *employee engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 72.1\% = 27.9\%$ ) dapat dijelaskan oleh variabel independen lain.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan *Employee Engagement*.**

## ABSTRACT

---

*This study aims to analyze, test and determine the effect of leadership variables, work environment, and compensation simultaneously and partially on employee engagement on honorary employees at the Department of Food Security and Agriculture in Binjai City. This study used quantitative methods with a sample of 41 honorary employees of the Binjai City Food and Agriculture Service Office. The research instruments used were questionnaires and interviews. Analysis of data using multiple linear regression, the following results can be obtained: Based on the results of the ANOVA test, the Fcount value is 35.464 while the Ftable is 2.86 with a significant level much smaller than 0.05, namely  $0.000 < 0.05$ , which means that there is a positive and significant influence simultaneously between leadership, work environment and compensation for employee engagement on honorary employees at the Food Security and Agriculture Office of Binjai City. For the results of the partial test (t test) on the leadership variable of  $9.285 > t \text{ table } 1.686 \text{ sig } 0.000 < 0.05$ , the work environment variable is  $-2.303 < t \text{ table } 1.686 \text{ sig } 0.027 < 0.05$ , the compensation variable is  $2.828 > t \text{ table } 1.686 \text{ sig } 0.008 < 0.05$ . The results show that the Adjusted R Square value of 0.721 (72.1%) employee engagement can be obtained and explained by the variables of leadership, work environment and compensation. While the rest ( $100\% - 72.1\% = 27.9\%$ ) can be explained by other independent variables.*

**Keywords:** *Leadership, Work Environment, Compensation and Employee Engagement.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut; “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai Honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.”

Selama penelitian dan penyusunan laporan proposal ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Mendaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE, MSi, CIHCM, CPHCM selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis
6. Seluruh Dosen dan Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, yang dengan tulus memberi pengarahan dan bimbingannya.
8. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

9. Kaka dan Abang tersayang yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, 01 Juli 2021

Penulis

(Ludvia Pane)

Npm.1715310163

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
1. Batasan Masalah .....	7
2. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. <i>Employee Engagement</i> .....	11
a. Definisi <i>Employee Engagement</i> .....	11
b. Tipe-tipe <i>Employee Engagement</i> .....	11
c. Tujuan <i>Employee Engagement</i> .....	12
d. Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i> .....	13
e. Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	16
2. Kepemimpinan .....	16
a. Definisi Kepemimpinan .....	16
b. Fungsi Pimpinan Dalam Organisasi .....	17
c. Faktor-faktor Kepemimpinan .....	18
d. Indikator Kepemimpinan .....	20
3. Lingkungan Kerja .....	20
a. Definisi Lingkungan Kerja .....	20
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	21
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	24
4. Kompensasi.....	25
a. Definisi Kompensasi .....	25
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
c. Manfaat Pemberian Kompensasi .....	26
d. Indikator Kompensasi .....	28

B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	31
D. Hipotesis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
1. Lokasi Penelitian .....	36
2. Waktu Penelitian .....	37
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	37
1. Variabel Penelitian .....	37
a. Variabel Independen (X) .....	37
b. Variabel Dependen (Y) .....	38
2. Definisi Operasional .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	40
1. Populasi .....	40
2. Sampel .....	40
3. Jenis dan Sumber Data .....	41
E. Skala Pengukuran Variabel .....	42
F. Teknik Pengumpulan Data .....	43
1. Wawancara.....	43
2. Kuesioner (angket).....	44
G. Teknik Analisa Data .....	44
1. Uji Kualitas Data .....	44
a. Uji Validitas (Kelayakan) .....	44
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan) .....	44
2. Uji Asumsi Klasik .....	45
a. Uji Normalitas .....	45
b. Uji Multikolinearitas .....	46
c. Uji Heteroskedastisitas .....	46
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	47
4. Uji Hipotesis .....	48
a. Uji Parsial (Uji t) .....	48
b. Uji Simultan (Uji F) .....	50
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	53
a. Sejarah Singkat Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai .....	53
b. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai .....	54
c. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai .....	55
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57

c. Karakteristik Respondeng Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	58
a. Variabel Kepemimpinan.....	58
b. Variabel Lingkungan Kerja .....	64
c. Variabel Kompensasi .....	70
d. Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	76
4. Uji Kualitas Data .....	80
a. Uji Validitas .....	80
b. Uji Reliabilitas.....	83
5. Uji Asumsi Klasik.....	85
a. Uji Normalitas .....	85
b. Uji Multikolinieritas .....	87
c. Uji Heteroskedastisitas .....	88
6. Uji Regresi Linier Berganda .....	89
7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> )/Uji Hipotesis .....	91
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	91
b. Uji Simultan (Uji f) .....	93
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	94
B. Pembahasan.....	95
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	95
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	97
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	98
4. Pengaruh Kepemimpin, Lingkungan kerja dan- Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	99
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	101
B. Saran .....	102

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Hasil <i>Pra-Survey</i> Mengenai <i>Employee Engagement</i> .....	2
Tabel 1.2. Hasil <i>Pra-Survey</i> Mengenai Kepemimpinan .....	4
Tabel 1.3. Hasil <i>Pra-Survey</i> Mengenai Lingkungan Kerja .....	5
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	37
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel .....	38
Tabel 3.3. Instrumen Skala <i>Likert</i> .....	43
Tabel 3.4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi ....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4 Pemimpin Selalu Memberikan Pengarahan Yang Jelas Dalam Memberikan Tugas .....	59
Tabel 4.5 Pengarahan Yang Diberikan Oleh Pemimpin Selalu Jelas Tanpa Adanya Revisi Pada Tugas Yang Diberikan.....	59
Tabel 4.6 Penyampaian Suatu Tugas Dari Pemimpin Mudah Dimengerti Oleh Pegawai.....	60
Tabel 4.7 Komunikasi Antara Pemimpin dan Pegawai Terjalin Kurang Baik .....	61
Tabel 4.8 Pemimpin Lebih Banyak Mengambil Keputusan Bersama Pegawai .....	61
Tabel 4.9 Pemimpin Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai Ikut Dalam Mengambil Keputusan .....	62
Tabel 4.10 Pemimpin Memberikan Motivasi dan Dorongan Kepada Pegawai Untuk Pengembangan Diri Pegawai.....	63
Tabel 4.11 Pemimpin Memberikan Penghargaan Sesuai Dengan Prestasi Yang Pegawai Lakukan.....	63
Tabel 4.12 Penerangan Di ruang Kerja Cukup Terang .....	64
Tabel 4.13 Penerangan Di ruang Kerja Sesuai Standar.....	65
Tabel 4.14 Suhu Udara Di ruang Kerja Membuat Pegawai Nyaman Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	65
Tabel 4.15 Pendingin Ruangan Berfungsi Dengan Baik .....	66
Tabel 4.16 Tempat Kerja Terdapat Bau-bauan Yang Tidak Sedap .....	66
Tabel 4.17 Instansi Menyediakan Pengharum Ruangan Disetiap Ruang Kerja.....	67
Tabel 4.18 Dekorasi Tampak Kerja Sudah Tertata Rapi Di ruang Kerja .....	68
Tabel 4.19 Suasana Kerja Sudah Cukup Nyaman Dalam Mengerjakan Tugas .....	68
Tabel 4.20 Keamanan Di tempat Kerja Mampu Membuat Pegawai Bekerja Dengan Nyaman. ....	69
Tabel 4.21 Keamanana Area Parkir Intansi Membuat Pegawai Merasa Aman .....	69
Tabel 4.22 Gaji Pegawai Diterima Tepat Waktu .....	70
Tabel 4.23 Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Harapan Pegawai .....	71
Tabel 4.24 Upah Yang Pegawai Terima Sesuai Dengan Usaha Yang Dikeluarkan. ....	71

Tabel 4.25 Upah Yang Pegawai Terima Sesuai Dengan Harapan Pegawai .....	72
Tabel 4.26 Pemberian Insentif Berdasarkan Jabatan Pegawai .....	72
Tabel 4.27 Pegawai Mendapatkan Insentif Berdasarkan Prestasi Kerja Pegawai .....	73
Tabel 4.28 Setiap Pegawai Honorer Mendapatkan Tunjangan Atas Pekerjaannya .....	74
Tabel 4.29 Pegawai Mendapatkan Tunjangan Kesehatan.....	74
Tabel 4.30 Fasilitas Kerja Sudah Mendukung dan Memadai dalam Menunjang pekerjaan .....	75
Tabel 4.31 Fasilitas-fasilitas Yang Disediakan Instansi Sudah Sangat Memuaskan. ....	75
Tabel4.32 Pegawai Merasa Selalu Bersemangat Saat Melakukan Suatu Pekerjaan.....	76
Tabel4.33 Pegawai Tidak Mudah Menyerah Ketika Ada Kesulitan Dalam Pekerjaan .....	77
Tabel 4.34 Pegawai Merasa Antusias dalam Pekerjaannya .....	78
Tabel 4.35 Pegawai Merasa Pekerjaan Yang Dilakukan Sangat Menantang.....	78
Tabel 4.36 Pegawai Merasa Sangat Menikmati Pekerjaannya.....	79
Tabel 4.37 Pegawai Merasa Waku Cepat Berlalu Ketika Sedang Bekerja .....	79
Tabel 4.38 Uji Validitas (X1) Kepemimpinan .....	80
Tabel 4.39 Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja.....	81
Tabel 4.40 Uji Validitas (X3) Kompensasi .....	82
Tabel 4.41 Uji Validitas (Y) <i>Employee Engagement</i> .....	82
Tabel 4.42 Uji Reliabilititas (X1) Kepemimpinan .....	83
Tabel 4.43 Uji Reliabilititas (X2) Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.44 Uji Reliabilititas (X3) Kompensasi .....	84
Tabel 4.45 Uji Reliabilititas (Y) <i>Employee Engagement</i> .....	84
Tabel 4.46 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	87
Tabel.4.47 Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4.48 Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.49 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	92
Tabel 4.50 Uji Simultan .....	93
Tabel 4.51 Koefisien Determinasi.....	94

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	34
Gambar 4.1 Struktur organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.....	56
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	85
Gambar 4.3 PP-Plot Uji Normalitas .....	86
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedasitas.....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada sebuah instansi, khususnya instansi milik pemerintah. Pihak instansi harus lebih memberdayakan tenaga kerjanya agar pegawai tersebut mampu menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dan unggul. Bukan saja pada Pegawai tetap, bahkan juga berlaku sama dengan pegawai yang masih honorer.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, adalah sebuah instansi pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintah daerah/kewarganegaraan provinsi di bidang ketersediaan dan distribusi pangan, konsumsi juga keamanan pangan, perternakan dan kesehatan hewan serta tugas pebantuan. Di penelitian ini Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai menjadi objek penelitian yang berfokus pada pegawai honorer yang berjumlah 41 orang pegawai.

Diketahui keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaanya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kinerjanya. Untuk itu sudah selayaknya kinerja pegawai perlu mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Selain itu hal terpenting yang harus diperhatikan instansi untuk mencapai hasil yang optimal yang diberikan oleh pegawai adalah pemenuhan kebutuhan dari pegawai itu sendiri. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka pihak instansi perlu memperhatikan kondisi pegawai dan mampu

menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan *employee engagement* pada pegawai, khususnya pegawai honorer.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *survey* untuk memberikan gambaran secara medetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter – karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum. Menurut Sugiyono (2013:11) Metode *survey* adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relefan, distribusi dan hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis.

Diketahui bahwa *employee engagement* atau keterikatan pegawai sangat penting di dalam sebuah organisasi. Menurut Schaufeli & Bakker (2013:12) yang mengatakan bahwa *employee engagement* ialah sebuah keterlibatan, kepuasan, dan antusias individual dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berikut ini adalah hasil *Pra-Survey* mengenai *employee engagement* terhadap 15 orang pegawai honorer pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, terdapat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil *Pra-Survey* Mengenai *Employee Engagement* Pada Pegawai Honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.**

No	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	<i>Vigor</i>						
	Apakah pegawai merasa selalu bersemangat saat melakukan suatu pekerjaan ?	8	53%	7	47%	15	100%
2	<i>Dedication</i>						
	Apakah pegawai merasa antusias dalam pekerjaan anda ?	6	40%	9	60%	15	100%

3		Absobtion							
	Apakah pegawai merasa sangat menikmati pekerjaan anda ?	7	47%	8	53%	15	100%		

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

Bardasarkan dari tabel 1.1 di atas terdapat 47% pegawai honorer yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Adapun 60% pegawai honorer yang mengatakan kurang antusias dalam pekerjaannya. Selanjutnya terdapat 53% pegawai honorer yang mengatakan kurang menikmati pekerjaannya.

Dari penelitian yang telah ada, Anita (2014:311) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan perusahaan dan kesejahteraan pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini subjek penelitian akan fokus pada kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memang peranan yang penting karna pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan juga sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Seperti yang dikatakan oleh Tohardi (2013:222) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai dalam situasi tertentu. Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.

Berikut ini adalah hasil dari *Pra-Survey* yang dilakukan pada 15 orang Pegawai honorer mengenai masalah kepemimpinan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Hasil *Pra-Survey* Mengenai Kepemimpinan Pada Pegawai Honorer Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.**

No	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	<b>Pengarahan</b>						
	Apakah pimpinan selalu memberikan pengarahan yang jelas dalam memberikan tugas ?	7	47%	8	53%	15	100%
2	<b>Komunikasi</b>						
	Apakah penyampaian komunikasi suatu tugas dari pemimpin mudah dimengerti oleh pegawai ?	8	53%	7	47%	15	100%
3	<b>Motivasi</b>						
	Apakah pemimpin memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai dalam mengerjakan tugas ?	8	53%	7	47%	15	100%

*Sumber: Diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan dari tabel 1.2 di atas terlihat 40% pegawai honorer mengatakan bahwa pemimpin masih kurang dalam memberi arahan yang jelas kepada pegawai honorer dalam pemberian tugas. Selanjutnya ada 47% pegawai honorer yang mengatakan bahwa dalam penyampaian tugas komunikasi antara pimpinan dan Pegawai masih kurang untuk mudah dimengerti. Adapun 47% pegawai honorer yang mengatakan bahwa pemimpin kurang dalam memeberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai dalam mengerjakan tugas.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Adapun menurut pendapat Sedarmayanti (2013:13) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya

terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Berikut ini adalah hasil dari *Pra-Survey* yang dilakukan pada 15 orang pegawai honorer mengenai masalah lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil *Pra-Survey* Mengenai Lingkungan Kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.**

No	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>1</b> <b>Pencahayaan</b>							
	Apakah pencahayaan di ruangan kerja cukup terang ?	8	53%	7	47%	15	100%
<b>2</b> <b>Suhu Udara</b>							
	Apakah suhu udara di ruangan kerja membuat Pegawai nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan ?	6	40%	9	60%	15	100%
<b>3</b> <b>Keamanan Kerja</b>							
	Apakah keamanan di tempat kerja mampu membuat anda bekerja dengan nyaman ?	9	60 %	6	40%	15	100%

*Sumber: Diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan dari tabel 1.3 di atas terlihat 47% pegawai honorer yang menyatakan bahwa pencahayaan di ruangan masih kurang. Selanjutnya terdapat 60% pegawai honorer yang mengatakan bahwa suhu ruangan masih membuat pegawai kurang nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Adapun 40% pegawai yang merasa keamanan di tempat kerja membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* ialah kompensasi. Kompensasi menjadi peran penting dalam memicu motivasi kerja Pegawai, karna untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi pegawai. Menurut Hasibuan (2012:118)

menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ditambah dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya sudah kewajiban perusahaan atau instansi untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atau balas jasa bagi pegawai.

Masalah lainnya terkait tentang kompensasi, dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak instansi, mengatakan bahwa pegawai honorer hanya mendapatkan gaji pokok tanpa adanya tunjangan lainnya. Selain itu adanya penundaan gaji pokok yang berjumlah Rp.500.000. Sementara menurut Sundaray (2012:198), kompensasi memiliki pengaruh yang besar dan erat hubungannya dengan keterikatan kerja pegawai.

Hal lainnya yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara ialah, Penelitian tentang *employee engagemant* ini baru pertama kali diadakan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Hal ini juga yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai Honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai “**

## **B. Identifikas Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai honorer tidak memiliki rasa *engagement* yang tinggi terhadap instansi.
2. Pegawai honorer merasa kurang mendapatkan dorongan motivasi dari pimpinan.
3. Pegawai honorer merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerja yang bersifat fisik.
4. Pegawai honorer tidak menerima gaji secara rutin setiap bulannya karna adanya penundaan penerimaan gaji pokok.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi di atas, karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi dan pengetahuan peneliti, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini berfokus kepada seluruh Pegawai honorer pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, untuk melihat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

## 2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- c. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- d. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

## D. Tujuan dan Manfaat

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

- c. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- d. Untuk mengetahui kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai .

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, sebagai informasi dan evaluasi yang dapat dijadikan acuan untuk lebih memperhatikan hak dari pegawai, terutama pegawai honorer.
- b. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement*.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement*

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki beberapa kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Bingar Cahyaning Asri pada tahun 2019 yang berjudul: Pengaruh

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* di UD Halim Plastik Bali. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan Sebagai berikut.

#### 1. Variabel Penelitian

Pada penelitian Terdahulu Menggunakan dua buah variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) serta sebuah variabel terikat yaitu *Employee engagemant* (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (XI), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), serta sebuah variabel terikat yang di gunakan yaitu *Employee engagement* (Y).

#### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini di lakukan pada tahun 2021.

#### 3. Tempat penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di UD Halim Plastik Bali. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

#### 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai di UD Halim Pelastik Bali dengan memiliki populasi dan sampling sebanyak 38 orang pegawai. Sedangkan penelitian ini merupakan pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai dengan populasi dan sampling sebanyak 41 orang pegawai honorer.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Employee Engagement*

###### a. Definisi *Employee Engagement*.

Schaufeli & Bakker (2013:12) mengatakan bahwa *employee engagement* keterlibatan, kepuasan, dan antusias individual dengan kerja yang mereka lakukan. Di identifikasikan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif, penuh makna dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaannya.

Adapun pendapat dari Robbins & Judge (2013:76) yang mengatakan *employee engagement* merupakan keterikatan anggota dengan organisasi itu sendiri bukan hanya secara fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya. Meskipun definisi *employee engagement* masih tumpang tindih dengan konsep lainnya, namun di sepakati bahwa *employee engagement* sangat penting dalam organisasi dan samangat juga erat kaitannya dengan kinerja.

###### b. Tipe-tipe *Employee Engagemant*

Terdapat tiga tingkatan *engagement* pada pegawai Menurut Robinson (2012:484) yaitu:

###### 1) *Engaged*.

Pegawai yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*), mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Pegawai akan

bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2) *Not Engaged*.

Pegawai dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

3) *Actively Disengaged*.

Pegawai dikatakan '*actively disengaged*' ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Mereka menyebarkan benih-benih negatif dalam setiap kesempatan, dan kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan rekan kerjanya yang "*engaged*".

### **c. Tujuan *Employee Engagement***

Terdapat beberapa tujuan dari *employee engagement* menurut Scheimann (2011:224) tujuan dari *employee engagement* yaitu:

1) Pertumbuhan dan pengembangan

Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan perbedaan besar dalam hal menjaga talenta-talenta terbaiknya.

## 2) Pengakuan

Pengakuan terhadap eksistensi seorang pegawai dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Sangat penting untuk menghargai pegawai yang telah mencapai tujuan-tujuan penting.

## 3) Keterlibatan

Pegawai akan merasa terikat kepada perusahaan tempatnya bekerja jika mereka terlibat didalamnya. Bentuk keterlibatan ini bisa berasal dari peran yang diberikan kepada setiap individunya.

## 4) Supervisor

Supervisor atau pemimpin dapat menentukan tingkatan keterikatan dalam sebuah tim atau bahkan menghancurkannya. Supervisor dapat menjadi inspirasi yang kuat bagi pegawainya dapat memberikan semangat kepada pegawainya.

## 5) Pengalaman sukses

Pengalaman sukses ini akan menumbuhkan kepercayaan dari pegawai terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

### **d. Faktor-faktor *Employee Engagement***

Anita (2014:311) menyatakan bahwa pegawai adalah salah satu faktor yang tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh pesaing dan dianggap sebagai aset yang paling berharga jika dikelola dan dilibatkan dengan benar.

Dalam teori Anita (2014:311) Faktor-faktor *employee engagement* terbagi atas tujuh faktor yang terdiri dari :

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterikatan pegawai dalam perusahaan. Jika pegawai memiliki keterikatan maka dia akan mau terlibat dalam suatu pekerjaan. Keterlibatan pegawai merupakan hasil dari berbagai aspek tempat kerja.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Sebuah proses dalam mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait sebuah organisasi atau kelompok demi mencapai tujuan tertentu.

3) Hubungan tim dan rekan kerja

Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara *eksplisit* menekankan aspek harmoni *interpersonal* dari keterikatan pegawai.

4) Pelatihan dan pengembangan karir

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dimensi penting lainnya dipertimbangkan dalam proses keterlibatan pegawai karena membantu pegawai untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus.

#### 5) Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan pegawai yang memotivasi seorang pegawai untuk mencapai lebih dan karenanya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi. Ini melibatkan penghargaan finansial dan non-finansial seperti skema liburan dan voucher ekstra.

#### 6) Kebijakan organisasi

Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi menentukan sejauh mana pegawai terlibat dalam sebuah organisasi. Ini sudah terbukti dari penelitian sebelumnya bahwa kebijakan dan prosedur organisasi yang ramah sangat penting untuk keterlibatan pegawai dan pencapaian tujuan bisnis secara akhirnya.

#### 7) Kesejahteraan di tempat kerja

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan tindakan *holistik* yang meningkatkan keterlibatan pegawai. Data Gallup menunjukkan bahwa tidak ada metrik yang menangkap lebih banyak varians dalam perilaku manusia daripada kesejahteraan. Pendorong keterlibatan yang paling penting adalah ketertarikan manajemen senior terhadap kesejahteraan pegawai.

### **e. Indikator *Employee Engagement***

Menurut Schaufeli & Bakker (2013:13) terdapat 3 indikator *employee engagement*, diantaranya yaitu :

#### 1) *Vigor*

*Vigor* merupakan tingkatan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun ketika menghadapi kesulitan kerja, serta pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

#### 2) *Dedication*

*Dedication* merupakan pegawai yang merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan apabila memiliki *dedication* yang tinggi.

#### 3) *Absorption*

*Absorption* merupakan berkonsentrasai penuh dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Definisi Kepemimpinan**

Tohardi (2013:222) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai dalam situasi tertentu. untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memang peranan yang penting karna pemimpin itulah yang

akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Adapun pendapat Sutrisno (2016:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Adapun pendapat lainnya menurut Anoraga (2016:214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

#### **b. Fungsi Pimpinan Dalam Organisasi**

Pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin.

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Fungsi pimpinan dalam organisasi menurut Terry (2016:219), dapat di kelompokkan menjadi empat yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
- 4) Pengendalian

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

Adapun tugas-tugas utama pimpinan menurut Gerungan (2016:219), yakni :

- 1) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
- 2) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok
- 3) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

### **c. Faktor-faktor Kepemimpinan**

Adapun beberapa faktor-faktor utama dalam kepemimpinan menurut Sudarwan dalam Sudaryono (2014:33) :

#### 1) Pemimpin

Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri. Kesuksesan seorang pemimpin sejati berasal dari pengakuan pengikut atau masyarakat, oleh karena itu untuk menjadi sukses, seorang pemimpin harus meyakinkan pengikutnya dan dia harus mampu menampilkan sosok yang layak untuk diikuti.

#### 2) Pengikut

Pengikut, berbeda pula karakternya. Dengan demikian, pengikut yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Karenanya,

seorang pemimpin harus mengenali orang-orang yang dipimpin atau pengikutnya. Pemimpin harus “turun ke bawah” untuk mengetahui atribut pegawainya, seperti; menemui, mengetahui, dan mengajak untuk melakukan sesuatu.

### 3) Situasi

Kepemimpinan tidak berada pada situasi yang kosong. Pimpinan harus menggunakan pertimbangan untuk memutuskan tindakan terbaik seperti apa dan gaya kepemimpinan macam apa yang diperlukan untuk setiap situasi. Di sinilah *esensi* seorang pemimpin memerlukan kecerdasan *edversitas*, yaitu kemampuan diri untuk cepat keluar dari situasi sulit dengan tindakan yang benar atau beresiko kecil.

### 4) Komunikasi

Pemimpin yang baik adalah komunikator yang handal. Sebagian besar waktu yang terpakai untuk kerja kepemimpinan adalah berkomunikasi, baik internal maupun eksternal.

### 5) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya suatu pola atau bentuk tertentu.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Tohardi (2013:222) mengatakan ada beberapa indikator-indikator dari kepemimpinan, yaitu :

##### 1) Pengarahan

Pengarahan merupakan pengaturan terhadap bawahan secara jelas dan dapat dimenerti oleh bawahan dalam melakukan pekerjaannya.

##### 2) Komunikasi

Komunikasi merupakan cara yang dilakukan pimpinan dalam proses pekerjaan sehingga pegawai mau bekerjasama.

##### 3) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu proses dimana Pimpinan memberi wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan pada pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

##### 4) Memotivasi

Motivasi merupakan suatu proses dalam memberi bimbingan dan dorongan dan pengawasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2013:13) mengatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Adapun menurut pendapat Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarayanti (2013:26-27) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik, yakni :

#### 1) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah :

##### a) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan berpotensi mengganggu pekerjaan.

##### b) Suhu udara

Suhu udara merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai.

##### c) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi

panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di tempat kerja merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja

h) Penggunaan warna

Menata warna tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi tempat kerja merupakan suatu hubungan yang erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

k) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja.

2). Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik diantaranya, yakni:

a) Hubungan antara sesama rekan kerja.

b) Hubungan atasan dengan bawahan.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam

bagi pegawai tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013:46) terdapat beberapa indikator-indikator lingkungan kerja fisik yakni:

#### 1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan berpotensi mengganggu pekerjaan.

#### 2) Suhu udara

Suhu udara merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai.

#### 3) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di tempat kerja merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja.

#### 4) Dekorasi tempat kerja

Dekorasi tempat kerja merupakan suatu hubungan yang erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

#### 5) Keamanan tepat kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja.

### **4. Kompensasi**

#### **a. Definisi Kompensasi**

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Adapula pendapat dari Kasmir (2018:233) yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan pada pegawainya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan, Hal ini mengartikan bahwa perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh pegawai yang terlibat di dalam nya.

Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang di berikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi pegawai, kompensasi adalah hak pegawai atas beban dan tanggung jawab yang diberikan pada perusahaan.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2018:199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat biaya hidup.
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Peranan serikat buruh.

### **c. Manfaat Pemberian Kompensasi**

Kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Kasmir (2018;238) berpendapat bahwa terdapat banyaknya manfaat yang di peroleh dengan adanya kompensasi seperti berikut :

- 1) Loyalitas pegawai meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat pegawai bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, pegawai akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.

3) Motivasi kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan pegawai untuk bekerja sama semakin kuat. Sehingga merangsang pegawai untuk terus bekerja.

4) Semangat kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pegawai akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

5) Kinerja pegawai meningkat

Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka pegawai akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6) Konflik kerja dapat dikurangi

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara pegawai dengan pemimpin atau dengan pegawai dapat diminimalkan, sehingga semua pegawai berkerja sama dengan kompak.

7) Memberikan rasa aman

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pegawai akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

8) Memberikan rasa kebanggaan

Dengan memberikan kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga pegawai.

9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

#### **d. Indikator Kompensasi**

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.:

1) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang didasarkan pada jam kerja.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

## 5) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Trikat	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
1	Febrian Budhi Murnianita (2012)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT PLN (persero) Pusdiklat.	Kepemimpinan	<i>Employee Engagement</i>	Regresi linier berganda.	Hasil menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> .
2	Larasati, Ajeng Ekowati (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee engagement</i> dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai PT.XYZ.	Kompensasi	<i>Empolyee Engagement</i>	Random sampling.	Hasil menunjukkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
3	Viqi Anggreana (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap <i>Employee engagement</i> Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak.	Budaya Organisasi dan Kepemimpinan	<i>Employee Engagement</i>	Regrensi linier Sederhana.	Hasil menunjukkan budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
4	Vina Marinda	Pengaruh kepemimpinan	Kepemimpinan	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear	Hasil menunjukkan

	(2018)	Terhadap <i>Employee engagement</i> serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Era Digital (studi kasus pada salah satu BUMN di bidang telekomunikasi).			berganda.	kepemimpinan berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> .
5	Tubagus Maulana, Ella Jauvani Sagala (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap <i>Employee engagement</i> pada UMKM Menengah di Bandung.	Kepemimpinan dan Kompensasi	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>employee engagement</i> .
6	Evelyn Datche, Elegwa Mukulu (2015)	<i>The Effects of Transormational leadership on Employee Engagrent a Survey of Civil in Kenya.</i>	<i>Leadership</i>	<i>Employe Engagement</i>	Regresi berganda.	Hasil menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> .
7	Diah Pranitasari, Lilik Trianah, Rieka Nuriandini (2017)	<i>The Effect Of Compensation and Working Environment to Employee Engagement.</i>	<i>Compensation and Working Environment</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linier Berganda.	Hasil menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh cukup kuat terhadap <i>employee engagement</i> .
8	Norra Fithriani and Anggung Nugroho Adi (2017)	<i>Dominant Effect Between Compensation, Leadership and Organizational Culture in Employee Engagement Performance Improvement.</i>	<i>Compensation, Leadership and Organizational culture</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linier Berganda.	Hasil menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi memberikan positif dan berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , sedangkan Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi

						tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
9	Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E.,M.M.K alb (2019)	<i>The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It's Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia..</i>	<i>Organization culture and Work Environment</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linier Berganda.	Hasil menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
10	Muhammad Iskandar Hamzah, Mohd Khalid Abas, Nurzarinah Mohd Zakuan (2017)	<i>The influence of leadership styles on employee engagement : The moderating effect of communication styles.</i>	<i>Leadership</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linier Berganda.	Hasil menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> .

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara antar variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap *employee engagement* (Y)

Tohardi (2013:222) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai dalam situasi tertentu. Pemimpin yang mampu mempengaruhi pegawai dengan komunikasi dan dorongan motivasi yang kuat, maka hal itu akan dapat membuat

kinerja pegawai meningkat. Hasil kerja yang meningkat menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat *engaged* yang tinggi. Hal ini semakin di dukung dengan hasil penelitian dari Vina Marinda (2018:917) bahwa kepemimpinana berpengaruh terhadap employee engagement pada pegawai dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap perusahaan.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *employee engagement* (Y).**

Menurut Sedarmayanti (2013:13) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014:138) penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi pegawai karena akan berpengaruh terhadap kebahagiaan pegawai dalam menjalani pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu unsur yang seharusnya dipertimbangkan dan digunakan perusahaan untuk keberlangsungan aktivitas kerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa aman dan tenang sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Hasil kerja yang meningkat menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat *engaged* yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi pegawai dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya.

### **3. Pengaruh kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap *employee engagement* (Y)**

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi digunakan oleh perusahaan untuk mengikat pegawai yang kompeten agar mampu bertahan dan berkerja dengan baik di perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Sundaray (2012:198) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar dan erat hubungannya dengan *employee engagement*.

### **4. Pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan kompensasi (X<sub>3</sub>), terhadap *employee engagement* (Y)**

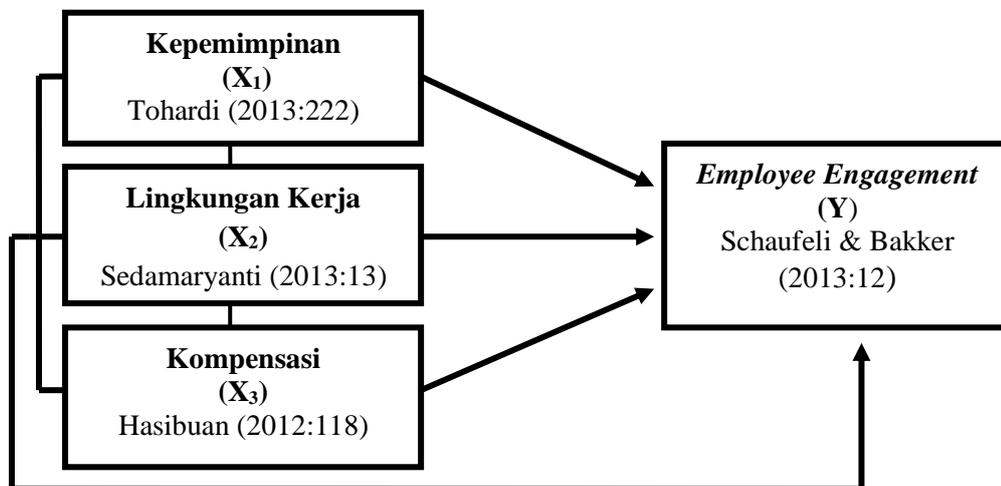
Menurut Schaufeli & Bakker (2013:12) mengatakan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, dan antusias individual dengan kerja yang mereka lakukan. Karena itu pemimpin harus memiliki komunikasi yang baik dan terus memberikan dorongan motivasi yang kuat, maka hal itu akan dapat membuat kinerja pegawai akan meningkat pula. Dengan kinerja yang meningkat dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki *employee engagement* yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang seharusnya dipertimbangkan dan digunakan perusahaan untuk keberlangsungan aktivitas kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa aman dan tenang sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Hasil

kerja yang meningkat menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat *engaged* yang tinggi.

Kompensasi merupakan faktor yang paling kuat hubungannya terhadap *employee engagement*, sebab kompensasi yang memuaskan akan membuat pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi, dalam mencapainya organisasi harus memiliki *employee engagement* yang tinggi dari pegawai nya.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat disajikan ke dalam bentuk kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagunan sebagai berikut.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)*

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2019:16).

Dalam metodenya, penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu suatu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (bebas) yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) dan satu variabel dependen (terikat) *Employee Engagement*.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai yang berada di Jln. Jambi, No.1, Kel. Rambung Barat, Kec. Binjai Selatan, Kota Binjai 20273.

## 2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.**

No	KEGIATAN	Tahun 2021																											
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																								
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																				
3	Seminar Proposal									■	■	■	■																
4	Perbaikan Acc Proposal										■	■	■																
5	Pengelolaan Data													■	■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
8	Meja Hijau																												■

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2019:67). Dalam variabel penelitian terdapat dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2019:69), variabel independen (bebas) ialah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian

ini variabel independen (bebas) yaitu, Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ).

### b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019:69), variabel dependen (terikat) ialah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karna adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen ialah *Employee Engagement* (Y).

## 2. Definisi Operasional

Definisi Operasional ialah merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan. Menurut Sujarweni (2019:77), definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument serta sumber pengukuran berasal dari mana.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.**

Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala	Kuesioner
<b>Kepemimpinan (X1)</b> Kepemimpinan adalah peroses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai dalam situasi tertentu. Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.	Pengarahan. Tohardi (2013:222).	Pengarahan merupakan pengaturan terhadap bawahan secara jelas dan dapat dimenerti oleh bawahan dalam melakukan pekerjaannya.	Ordinal	1-2
	Komunikasi. Tohardi (2013:222).	Komunikasi merupakan cara yang dilakukan pimpinan dalam peroses pekerjaan sehingga Pegawai mau bekerjasama.	Ordinal	3-4
	Pengambilan keputusan. Tohardi (2013:222).	Pengambilan keputusan merupakan suatu proses dimana Pimpinan member wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan pada pegawainya dalam	Ordinal	5-6

Tohardi (2013:222).		menyelesaikan pekerjaannya.		
	Memotivasi Tohardi (2013:222).	Motivasi merupakan suatu proses dalam memberi bimbingan dan dorongan dan pengawasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	7-8
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok diaman di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.  Sedarmayanti (2013:13).	Penerangan. Sedarmayanti (2013:46)	Penerangan merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan berpotensi mengganggu pekerjaan .	Ordinal	1-2
	Suhu udara. Sedarmayanti (2013:46)	Suhu udara merupakan faktor penting yang perlu di perhatikan sedemikian mungkin untuk membuat susunan nyaman dari para Pegawai.	Ordinal	3-4
	Bau-bauan ditempat kerja. Sedarmayanti (2013:46)	Bau-bauan di tempat kerja merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi Pegawai ketika bekerja.	Ordinal	5-6
	Dekorasi tempat kerja. Sedarmayanti (2013:46)	Dekorasi tempat kerja merupakan suatu hubungan yang erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.	Ordinal	7-8
	Keamanan kerja Sedarmayanti (2013:46)	Keamanan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja.	Ordinal	9-10
	<b>Kompensasi (X3)</b> Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.  Hasibuan (2012:118).	Gaji. Hasibuan (20012:86).	Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada Pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya.	Ordinal
Upah. Hasibuan (20012:86).		Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada Pegawai yang di dasarkan pada jam kerja.	Ordinal	3-4
Insentif. Hasibuan (20012:86).		Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada Pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.	Ordinal	5-6
Tunjangan. Hasibuan (20012:86).		Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada Pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.	Ordinal	7-8
Fasilitas. Hasibuan (20012:86).		Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.	Ordinal	9-10

<b>Employee Engagement (Y)</b>  <i>Employee Engagement</i> merupakan sikap positif, penuh makna dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaan nya.  Schaufeli & Bakker (2013:12)	<i>Vigor.</i> Schaufeli & Bakker (2013:13)	<i>Virgo</i> merupakan tingkatan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun ketika menghadapi kesulitan kerja, serta pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.	Ordinal	1-2
	<i>Dedication.</i> Schaufeli & Bakker (2013:13)	<i>Dedication</i> merupakan Pegawai yang merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan teantangn apabila memiliki <i>dedication</i> .	Ordinal	3-4
	<i>Absobtion.</i> Schaufeli & Bakker (2013:13)	<i>Absobtion</i> merupakan berkonsentrasai penuh dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.	Ordinal	5-6

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

## D. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2017:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang berjumlah 41 orang. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 41 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Arikunto (2017:174) mengatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih.

Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 41 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga populasi pada penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Manullang dan Pakpahan (2015:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Manullang dan Pakpahan (2015:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam pengambilan data tersebut, penulis akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

### **E. Skala Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Sugiyono (2019:293) berpendapat, bahwa metode penelitian dengan metode kuesioner ini hendaknya disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan dalam tabel operasional variabel sehingga masing-masing pertanyaan yang akan diajukan kepada setiap responden lebih jelas serta dapat terstruktur.

Teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pertanyaan atau pernyataan skala likert bisa merupakan pertanyaan atau pernyataan positif maupun negatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pernyataan positif. skor untuk pernyataan positif dapat dilihat pada tabel 3.3 instrumen skala likert.

Menurut Sugiyono (2019:146) mengemukakan bahwa macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh nominal ordinal, interval, dan rasio. Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut sugiyono (2019:147) skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur.

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2019:147)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2019:194) berpendapat bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk menggumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apapun instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah, wawancara dan kuesioner (angket).

### **1. Wawancara**

Wawancara ialah pengumpulan data yang dilakukan langsung melalui tanya jawab antara penulis dengan petugas yang berwenang yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Sugiyono (2019:195) berpendapat bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/banyak.

## **2. Kuesioner (angket)**

Menurut Suiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Sugiyono (2015:79), mengatakan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Sugiyono (2015:81), mengatakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih

besar ( $>$ ) 0,60. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0 atau bantuan aplikasi Software SPSS 16.0 For Windows.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

### **a. Uji Normalitas**

Sugiyono (2015:85), mengemukakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1) Uji Kurva**

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

## 2) Uji PP Plot

Normal P-P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

## 3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Sugiyono (2015), mengemukakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R<sup>2</sup> yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Sugiyono (2015:87), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi

dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2013:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivarite. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar Kepemimpinan ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Employee Engagement*

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Kompensasi

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2019:260):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

**Pengujian X<sub>1</sub>:**

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- 2)  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

**Pengujian X<sub>2</sub>:**

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- 2)  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

**Pengujian X<sub>3</sub>:**

- 1)  $H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
- 2)  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 5\%$
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 5\%$

### b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2019:257):

$$F_h = \frac{R^2(n - k)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat *Employee Engagement* (Y).
- 2)  $H_1 : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat *Employee Engagement* (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

### **5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Sugiyono (2019:248) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2019:248)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai**

Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi menjelaskan bahwa Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai merupakan salah satu Dinas Daerah dalam kedudukannya pada organisasi Pemerintah Kota Binjai. Susunan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai dijabarkan dalam Peraturan Walikota Binjai Nomor 25 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Binjai.

Sebagai Institusi Dinas Daerah yang diberi mandat untuk melaksanakan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai Nomor 25 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah yang menyebutkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Tipe A merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketahanan pangan, pertanian, perikanan, peternakan, kesehatan hewan, dan penyuluhan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota.

## **b. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai**

### **1) Visi**

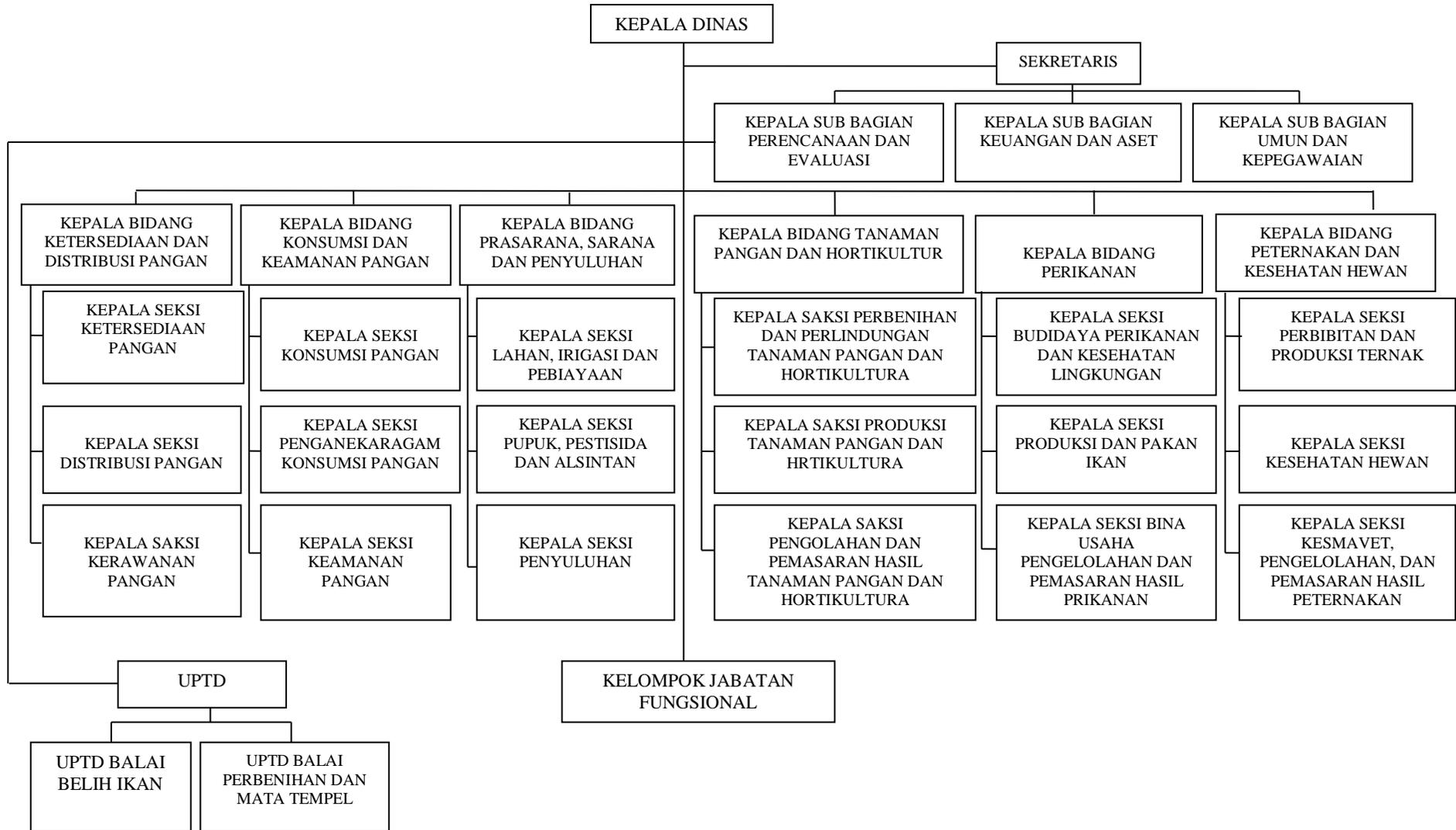
“Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai menjadi institusi yang handal, aspiratif dan inovatif dalam pembangunan ketahanan pangan dan peternakan guna terwujudnya swasembada pangan yang berdaya saing menuju masyarakat yang sehat, mandiri dan sejahtera.”

### **2) Misi**

- a) peningkatan ketersediaan dan pemanfaatan lahan pertanian, peternakan, dan perikanan.
- b) peningkatan infrastruktur dan sarana pertanian, peternakan, dan perikanan.
- c) pengembangan dan perluasan logistik benih/ bibit pertanian, peternakan, dan perikanan.
- d) penguatan kelembagaan petani, peternak, dan pembudidaya ikan.
- e) pengembangan dan penguatan pembiayaan usaha tani, usaha ternak, dan usaha budidaya ikan.
- f) pengembangan dan penguatan bioindustri dan bioenergi.
- g) penguatan jaringan pasar produk pertanian, peternakan, dan perikanan.

**c. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.**

Organisasi Perangkat Daerah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai Tipe A dipimpin oleh Kepala Dinas di bantu oleh 1 (satu) Sekretaris dan 2 (dua) Kepala UPTD. Untuk menjalankan tugas dan fungsi Sekretaris dibantu oleh 3 (tiga) Kepala Sub Bagian. Adapun 18 (delapan belas) Kepala Seksi untuk membatu menjalankan tugas dan fungsi dari 6 (enam) Kepala Bidang.



**Gambar 4.1 Struktur organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai**  
*Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.*

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	51.2	51.2	51.2
	Perempuan	20	48.8	48.8	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa pegawai honorer pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (48,8%).

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	2	4.9	4.9	4.9
	20-30	20	48.8	48.8	53.7
	31-40	16	39.0	39.0	92.7
	>40	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa pegawai honorer pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai yang berusia < 20 sebanyak 2 orang (4.9%), usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang (48,8%),

usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (39,0%), usia > 40 tahun sebanyak 3 orang (7,3%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1Tahun	2	4.9	4.9	4.9
	1-5 Tahun	26	63.4	63.4	68.3
	6-10 Tahun	11	26.8	26.8	95.1
	>10 Tahun	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai honorer pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 2 orang (4,9%), 1-5 tahun sebanyak 26 orang (63,4%), 6-10 tahun sebanyak 11 orang (26,8%), > 10 tahun sebanyak 2 orang (4,9%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *employee enggagemen*. Dalam penyebaran kuesioner, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus diisi setiap responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 41 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel berikut :

a. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Pengarahan ( $X_{1-1}$ ), Komunikasi ( $X_{1-2}$ ), Pengambilan Keputusan ( $X_{1-3}$ ), Motivasi ( $X_{1-4}$ ) serta ada 8 (delapan) pertanyaan untuk seluruh

indikator. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d tabel 4.11.

**Tabel 4.4 Pemimpin Selalu Memberikan Pengarahan Yang Jelas Dalam Memberikan Tugas .**

**Kepemimpinan Pengarahan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	15	36.6	36.6	53.7
	Netral	11	26.8	26.8	80.5
	Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemimpin selalu memberikan pengarahan yang jelas dalam memberikan sebuah tugas ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17,1%), 15 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (36,6%), 11 Orang yang mengatakan netral dengan persentase (26,8%) dan 8 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (19,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa bahwa pemimpin kurang dalam memberikan pengarahan yang jelas dalam memberikan tugas.

**Tabel 4.5 Pengarahan Yang Diberikan Oleh Pemimpin Selalu Jelas Tanpa Adanya Revisi Pada Tugas Yang Diberikan.**

**Kepemimpinan Pengarahan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	15	36.6	36.6	51.2
	Netral	13	31.7	31.7	82.9
	Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.5 data di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemimpin selalu memberikan arahan yang jelas tanpa ada nya revisi tugas ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (14,6%), 15 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (36.6%), 13 orang yang mengatakan netral dengan persentase (31.7%) dan 7 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (17.1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa jika pemimpin masih kurang jelas dalam memberikan pengarahan dalam memberikan tugas sehingga terjadi revisi pada tugas.

**Tabel 4.6 Penyampaian Suatu Tugas Dari Pemimpin Mudah Dimengerti Oleh Pegawai.**

**Kepemimpinan Komunikasi 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	14	34.1	34.1	51.2
	Netral	13	31.7	31.7	82.9
	Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan penyampaian tugas dari pemimpin mudah di mengerti oleh karyawan honorer ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17,1%), 14 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (34,1%), 13 orang yang mengatakan netral dengan persentase (31,7 %) dan 7 orang yang mengatkan setuju dengan persentase (17.1%). Jawabn ini menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa masih kurang paham dalam dalam penyampaian tugas dari pemimpin.

**Tabel 4.7 Komunikasi Antara Pemimpin dan Pegawai Terjalin Kurang Baik**

**Kepemimpinan Komunikasi 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	14	34.1	34.1	51.2
	Netral	13	31.7	31.7	82.9
	Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan bahwa komunikasi antara pemimpin dan pegawai terjalin kurang baik ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17.1%), 14 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (34.1%), 13 orang yang mengatakan netral dengan persentase (31.7%) dan terdapat 7 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (17.1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan komunikasi antara pemimpin dan pegawai honorer terjalin dengan baik.

**Tabel 4.8 Pemimpin Lebih Banyak Mengambil Keputusan Bersama Pegawai**

**Kepemimpinan Pengambil Keputusan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	13	31.7	31.7	48.8
	Netral	12	29.3	29.3	78.0
	Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemimpin lebih banyak mengambil keputusan bersama pegawai ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17.1%), 13

orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (31.7%), 12 orang yang mengatakan netral dengan persentase (29,3%) dan 9 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (22.0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya mengajak pegawai honorer untuk berdiskusi dalam mengambil keputusan bersama-sama.

**Tabel 4.9 Pemimpin Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai Ikut Dalam Mengambil Keputusan**  
Kepemimpinan Pengambil Keputusan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	18	43.9	43.9	61.0
	Netral	8	19.5	19.5	80.5
	Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemimpin memberikan kebebasan kepada pegawai ikut dalam mengambil keputusan ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17.1%), 18 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (43,9 %), 8 orang yang mengatakan netral dengan persentase (19.5%), 8 orang yang mengatakan setuju dalam dengan persentase (19,5%). Jawaban ini menggambarkan jika pemimpin belum sepenuhnya memberikan pegawai honorer untuk ikut dalam mengambil keputusan.

**Tabel 4.10 Pemimpin Memberikan Motivasi dan Dorongan Kepada Pegawai Untuk Pengembangan Diri Pegawai**  
Kepemimpinan Motivasi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	12.2	12.2	12.2
	Tidak Setuju	17	41.5	41.5	53.7
	Netral	12	29.3	29.3	82.9
	Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemimpin memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai untuk pengembangan diri pegawai ada 5 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (12.2%), 17 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (41.5%) 12 orang yang mengatakan netral dengan persentase (29,3%) dan 7 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (17.1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pemimpin masih kurang memotivasi dan memberi dorongan pada pegawai honorer untuk pengembangan diri pegawai honorer.

**Tabel 4.11 Pemimpin Memberikan Penghargaan Sesuai Dengan Prestasi Yang Pegawai Lakukan**  
Kepemimpinan Motivasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	16	39.0	39.0	56.1
	Netral	9	22.0	22.0	78.0
	Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemimpin memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang pegawai

lakukan ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17.1%), 16 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (39.0%), 9 orang yang mengatakan netral dengan persentase (22.0%) dan 9 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (22.0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pemimpin kurang memberikan penghargaan ketika pegawai honorer mendapatkan prestasi yang ia dapatkan.

#### **b. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel Lingkungan kerja dibentuk dari 5 (lima) indikator yang terdiri dari, penerangan (X<sub>2-1</sub>), suhu udara (X<sub>2-2</sub>), bau-bauan ditempat kerja (X<sub>2-3</sub>), dekorasi tempat kerja (X<sub>2-4</sub>), Keamanan Kerja (X<sub>2-5</sub>) serta ada 10 (sepuluh) butir pertanyaan setiap indikator. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d tabel 4.21.

**Tabel 4.12 Penerangan Di Ruang Kerja Cukup Terang  
Lingkungan Kerja Penerangan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	26	63.4	63.4	80.5
	Netral	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan penerangan diruang kerja cukup terang ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17.1%), 26 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (63,4%) dan 8 orang yang mengatakan

netral dengan persentase (19,5%). Jawaban menggambarkan bahwa penerangan di ruang kerja masih kurang baik.

**Tabel 4.13 Penerangan Di Ruang Kerja Sesuai Standar Lingkungan Kerja Penerangan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
	Tidak Setuju	22	53.7	53.7	73.2
	Netral	7	17.1	17.1	90.2
	Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan penerangan di ruang kerja sesuai standar ada 8 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (19,5%), 22 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (53,7%), 7 orang yang mengatakan netral dengan persentase (17,1%) dan 4 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (9,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan di ruang kerja masih belum sesuai standar.

**Tabel 4.14 Suhu Udara Di Ruang Kerja Membuat Pegawai Nyaman Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

**Lingkungan Kerja Suhu Udara 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	39.0	39.0	39.0
	Tidak Setuju	16	39.0	39.0	78.0
	Netral	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan suhu udara di ruangan kerja membuat pegawai nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada 16 orang yang sangat tidak setuju dengan

persentase (39,0%), 16 orang yang tidak setuju dengan persentase (39,0%) dan 9 orang yang mengatakan netral dengan persentase (22,0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer masih merasa kurang nyaman dengan suhu udara yang ada dirung kerja.

**Tabel 4.15 Pendingin Ruangan Berfungsi Dengan Baik  
Lingkungan Kerja Suhu Udara 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	24	58.5	58.5	73.2
	Netral	7	17.1	17.1	90.2
	Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pendingin ruangan berfungsi dengan baik ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (14,6%), 24 yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (58,5%), 7 orang yang mengatakan netral dengan persentase (17,1%) dan 4 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (9,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pendingin ruangan masih belum berfungsi dengan baik.

**Tabel 4.16 Tempat Kerja Terdapat Bau-bauan Yang Tidak Sedap  
Lingkungan Kerja Bau-bauan ditempat Kerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	20	48.8	48.8	65.9
	Netral	12	29.3	29.3	95.1
	Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan terdapat bau-bauan yang tidak sedap di tempat kerja ada 7 orang yang

mengatakan sangat tidak setuju persentase (17,1%), 20 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (48,8%), 12 orang yang mengatakan netral dengan persentase (29,3%) dan 2 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (4,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa tempat kerja atau lingkungan kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai terbilang bersih.

**Tabel 4.17 Instansi Menyediakan Pengharum Ruangan Di setiap Ruang Kerja.**  
Lingkungan Kerja Bau-bauan ditempat Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	26.8	26.8	26.8
	Tidak Setuju	20	48.8	48.8	75.6
	Netral	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan bahwa setiap ruang memiliki pengharum ruangan di ruang kerjanya terdapat 11 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (26,8%), 20 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (48,8%), 10 yang mengatakan netral dengan persentase (24,4%). Jawaban ini dapat di gambarkan bahwa tidak semua ruang kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai tersedia pengharum ruangan.

**Tabel 4.18 Dekorasi Tempat Kerja Sudah Tertata Rapi Di Ruang Kerja**

**Lingkungan Kerja Dekorasi Tempat Kerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	24	58.5	58.5	75.6
	Netral	7	17.1	17.1	92.7
	Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan bahwa dekorasi tempat kerja sudah tersusun rapi diruang kerja ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17,1%), ada 24 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (58,5%), 7 orang yang mengatakan netral dengan persentase (17,1%) dan 3 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (7,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa dekorasi tempat kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai masih belum tertata dengan rapi.

**Tabel 4.19 Suasana Kerja Sudah Cukup Nyaman Dalam Mengerjakan Tugas**

**Lingkungan Kerja Dekorasi Tempat Kerja 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	22	53.7	53.7	68.3
	Netral	8	19.5	19.5	87.8
	Setuju	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan suasana kerja sudah cukup nyaman dalam mengerjakan tugas ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (14,6%), 22 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (53,7%), 8 orang yang

mengatakan netral dengan persentase (19,5%), 5 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (12,2%). Jawaban ini menggambarkan jika jika susasana kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai masih belum terbilang nyaman untuk melakukan aktifitas kantor.

**Tabel 4.20 Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Pegawai Bekerja Dengan Nyaman.**

**Lingkungan Kerja Keamanan Kerja 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	29	70.7	70.7	70.7
Netral	7	17.1	17.1	87.8
Setuju	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan keamanan di tempat kerja mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman ada 29 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (70.7%), 7 orang yang mengatakan netral dengan persentase (17,1%) dan 5 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (12,2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa kebanyakan pegawai honorer masih merasa kurang aman pada lingkungan kerja instansi, sehingga membuat pegawai honorer bekerja kurang nyaman.

**Tabel 4.21 Keamanana Area Parkir Intansi Membuat Pegawai Merasa Aman**

**Lingkuanan Kerja Keamanan Kerja 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	26.8	26.8	26.8
Tidak Setuju	20	48.8	48.8	75.6
Netral	10	24.4	24.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan keamanan area parkir di instansi membuat pegawai merasa aman ada 11 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (26,8%), 20 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (48,8%) dan 10 orang yang mengatakan netral dengan persentase (24,4%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa keamanan area parkir instansi masih belum terjaga ketat.

### c. Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Variabel Kompensasi dibentuk dari 5 (lima) indikator yang terdiri dari, gaji (X<sub>2-1</sub>), upah (X<sub>2-2</sub>), insentif (X<sub>2-3</sub>), tunjangan (X<sub>2-4</sub>), Fasilitas (X<sub>2-5</sub>) serta ada 10 (sepuluh) butir pertanyaan setiap indikator. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.22 s/d tabel 4.31.

**Tabel 4.22 Gaji pegawai Diterima Tepat Waktu  
Kompensasi Gaji 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak setuju	26	63.4	63.4	80.5
	Netral	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan gaji pegawai diterima tepat waktu ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17.1%), 26 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (63,4%) dan 8 orang yang mengatakan netral dengan persentase (19,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa terjadi penundaan gaji yang dialami oleh pegawai honorer.

**Tabel 4.23 Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Harapan Pegawai  
Kompensasi Gaji 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
Tidak Setuju	22	53.7	53.7	73.2
Netral	7	17.1	17.1	90.2
Setuju	4	9.8	9.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan gaji yang diterima sesuai dengan harapan pegawai ada 8 orang yang sangat tidak setuju dengan persentase (19,5%), 22 orang yang tidak setuju dengan persentase (53,7%), 7 orang yang mengatakan netral dengan persentase (17,1%) dan 4 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (9,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa gaji yang di terima belum sesuai dengan harapannya.

**Tabel 4.24 Upah Yang Pegawai Terima Sesuai Dengan Usaha Yang Dikeluarkan.**

**Kompensasi Upah 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	16	39.0	39.0	39.0
Tidak Setuju	16	39.0	39.0	78.0
Netral	9	22.0	22.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan upah yang pegawai terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan ada 16 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (39,0%), 16 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (39,0%), dan 9 orang yang mengatakan netral dengan persentase (22,0%). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa upah yang di terima tidak sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan.

**Tabel 4.25 Upah Yang Pegawai Terima Sesuai Dengan Harapan Pegawai.**

**Kompensasi Upah 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	24	58.5	58.5	73.2
	Netral	7	17.1	17.1	90.2
	Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat dilihat yang mengatakan bahwa upah yang diterima sesuai dengan harapan pegawai ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (14,6%), 24 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (58.5%) 7 orang yang mengatakan netral dengan persentase (17,1%) dan 4 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (9,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa upah yang diterima pegawai honorer tidak sesuai dengan harapan pegawai honorer.

**Tabel 4.26 Pemberian Insentif Berdasarkan Jabatan Pegawai**

**Kompensasi Insentif 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	20	48.8	48.8	65.9
	Netral	12	29.3	29.3	95.1
	Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Dari hasil tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemberian intensif hanya diberikan berdasarkan jabatan pegawai ada 7

orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17,1%), 20 orang mengatakan tidak setuju dengan persentase (48,8%), 12 orang yang mengatakan netral dengan persentase (29,3%) dan 2 orang yang mengatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa tidak setuju jika insentif hanya diberikan berdasarkan jabatan.

**Tabel 4.27 Pegawai Mendapatkan Insentif Berdasarkan Prestasi Kerja Pegawai**

**Kopensasi Insentif 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
Tidak Setuju	26	63.4	63.4	82.9
Netral	5	12.2	12.2	95.1
Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pegawai mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja ada 8 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (19,5%), 26 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (63,4%), 5 orang yang mengatakan netral dengan persentase (12,2%) dan 2 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (4,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer tidak setuju jika insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja.

**Tabel 4.28 Setiap Pegawai Honorer Mendapatkan Tunjangan Atas Pekerjaannya**

**Kompensasi Tunjangan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	24	58.5	58.5	75.6
	Netral	7	17.1	17.1	92.7
	Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas , dapat dilihat yang mengatkan bahwa pegawai mendapatkan tunjangan atas pekerjaannya ada 7 orang yang mengatkan sangat tidak setuju dengan persentase ( 17,1%), 24 orang yang mengatkan tidak setuju dengan persentase (58,5%), 7 orang yang mengatkan netral dengan persentase (17,1%) dan 3 orang yang mengatkan setuju dengan persentase (7,3%). Jawaban ini menggambarkan bawa pegawai honorer tidak mendapatkan tunjangan atas pekerjaan nya.

**Tabel 4.29 Pegawai Mendapatkan Tunjangan Kesehatan**

**Kompensasi Tunjangan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	4.9
	Tidak Setuju	29	70.7	70.7	75.6
	Netral	8	19.5	19.5	95.1
	Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatkan pegawai menerima tunjangan kesehatan ada 2 orang yang mengatkan sangat tidak setuju dengan persentase (4,9%), 29 orang yang mengatkan tidak setuju dengan persentase (70,7%), 8 orang mengatkan netral dengan

persentase (19,5%) dan 2 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (4,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer tidak mendapatkan tunjangan kesehatan.

**Tabel 4.30 Fasilitas Kerja Sudah Mendukung dan Memadai dalam Menunjang pekerjaan**

**Kompensasi Fasilitas 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	29.3	29.3	29.3
	Tidak Setuju	19	46.3	46.3	75.6
	Netral	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2121)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan ada 12 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (29,3%), 19 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (46,3%) dan 10 orang yang mengatakan netral dengan persentase (24,4%). Jawaban ini menggambarkan fasilitas yang disediakan belum cukup mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan yang ada.

**Tabel 4.31 Fasilitas-fasilitas Yang Disediakan Instansi Sudah Sangat Memuaskan**

**Kompensasi Fasilitas 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
	Tidak Setuju	22	53.7	53.7	78.0
	Netral	6	14.6	14.6	92.7
	Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan fasilitas-fasilitas yang disediakan instansi sudah sangat memuaskan ada

10 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (24,4%), 22 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (53,7%) 6 orang yang mengatakan netral dengan persentase (14,6%) dan 3 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (7,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas yang disediakan instansi belum memuaskan.

#### d. Variabel *Employee Engagement* (Y)

Variabel *Employee engagement* dibentuk dari 3 (tiga) indikator yang terdiri dari, *vigor* (X<sub>2-1</sub>), *dedication* (X<sub>2-2</sub>), *Absobtion* (X<sub>2-3</sub>) serta ada 6 (enam) butir pertanyaan setiap indikator. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.32 s/d tabel 4.37.

**Tabel 4.32 Pegawai Merasa Selalu Bersemangat Saat Melakukan Suatu Pekerjaan**

*Vigor 1*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	9.8	9.8	9.8
	Tidak Setuju	14	34.1	34.1	43.9
	Netral	14	34.1	34.1	78.0
	Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pegawai merasa selalu bersemangat saat melakukan suatu pekerjaan ada 4 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (9,8%), 14 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (34,1%), 14 orang yang mengatakan netral dengan persentase (34,1%) dan 9 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (22,0%). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai honorer yang masih kurang semangat saat melakukan suatu pekerjaan.

**Tabel 4.33 Pegawai Tidak Mudah Menyerah Ketika Ada Kesulitan Dalam Pekerjaan**

*Vigor 2*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	15	36.6	36.6	51.2
	Netral	10	24.4	24.4	75.6
	Setuju	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pegawai tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam pekerjaan ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (14,6%), 15 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (36,6%), 10 orang yang mengatakan netral dengan persentase (24,4%) dan 10 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (24,4%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai honorer ada yang menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja dan meminta bantuan pada rekan kerja dan sebagian besar pegawai honorer yang tidak mudah menyerah ketika mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya dan berusaha untuk menyelesaikannya sendiri.

**Tabel 4.34 Pegawai Merasa Antusias dalam Pekerjaannya***Dedication 1*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	12	29.3	29.3	43.9
	Netral	19	46.3	46.3	90.2
	Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pegawai merasa antusias dalam pekerjaannya ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (14,6%) 12 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (29,3%), 19 orang yang mengatakan netral dengan persentase (46,35) dan orang yang mengatakan setuju dengan persentase (9,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer masih kurang antusias dalam pekerjaannya.

**Tabel 4.35 Pegawai Merasa Pekerjaan Yang Dilakukan Sangat Menantang***Dedication 2*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	15	36.6	36.6	51.2
	Netral	12	29.3	29.3	80.5
	Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4,35 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sangat menantang ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (14,6%), 15 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (36,6%), 12 orang yang mengatakan netral dengan persentase (29,3%) dan 8 orang yang

mengatakan setuju dengan persentase (19,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menantang.

**Tabel 4.36 Pegawai Merasa Sangat Menikmati Pekerjaannya**

*Absobtion 1*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	16	39.0	39.0	56.1
	Netral	9	22.0	22.0	78.0
	Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, dapat dilihat bahwa yang mengatakan pegawai merasa sangat menikmati pekerjaannya ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17,7%), 16 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (39,0 %), 9 orang yang mengatakan netral dengan persentase (22,0%) dan 9 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (22,0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer masih kurang menikmati pekerjaannya.

**Tabel 4.37 Pegawai Merasa Waku Cepat Berlalu Ketika Sedang Bekerja**

*Absobtion 2*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	15	36.6	36.6	53.7
	Netral	11	26.8	26.8	80.5
	Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Data Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bawa yang mengatakan pegawai merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja ada 7 orang

yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17,1%), 15 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (36,6%), 11 orang yang mengatakan netral dengan persentase ( 26,8%) dan 8 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (19,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai honorer merasa waktu sangat lama berlalu ketika sedang bekerja.

#### 4. Uji Validitas Data

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ), 0,03 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.38 Uji Validitas ( $X_1$ ) Kepemimpinan**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan Pengarahan 1	17.46	33.355	<b>.737</b>	.929
Kepemimpinan Pengarahan 2	17.44	32.502	<b>.874</b>	.920
Kepemimpinan Komunikasi 1	17.46	32.305	<b>.867</b>	.920
Kepemimpinan Komunikasi 2	17.46	32.805	<b>.816</b>	.924
Kepemimpinan Pengambil Keputusan 1	17.39	31.494	<b>.899</b>	.917
Kepemimpinan Pengambil Keputusan 2	17.54	34.655	<b>.616</b>	.938
Kepemimpinan Motivasi 1	17.44	33.502	<b>.797</b>	.925
Kepemimpinan Motivasi 2	17.46	34.555	<b>.603</b>	.939

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban

responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena Koefisien lebih besar 0.30.

**Tabel 4.39 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja Penerangan 1	19.24	27.039	<b>.517</b>	.893
Lingkungan Kerja Penerangan 2	19.10	23.140	<b>.821</b>	.872
Lingkungan Kerja Suhu Udara 1	19.44	25.252	<b>.626</b>	.886
Lingkungan Kerja Suhu Udara 2	19.05	25.398	<b>.559</b>	.891
Lingkungan Kerja Bau-bauan ditempat Kerja 1	19.05	26.848	<b>.394</b>	.902
Lingkungan Kerja Bau-bauan ditempat Kerja 2	19.29	25.012	<b>.713</b>	.881
Lingkungan Kerja Dekorasi Tempat Kerja 1	19.12	23.960	<b>.788</b>	.875
Lingkungan Kerja Dekorasi Tempat Kerja 2	18.98	23.474	<b>.764</b>	.876
Lingkungan Kerja Keamanan Kerja 1	18.85	26.428	<b>.520</b>	.893
Lingkunan Kerja Keamanan Kerja 2	19.29	25.012	<b>.713</b>	.881

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena Koefisien lebih besar 0.30.

**Tabel 4.40 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Kompensasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi Gaji 1	18.85	19.528	<b>.538</b>	.812
Kompensasi Gaji 2	18.71	17.462	<b>.638</b>	.799
Kompensasi Upah 1	19.05	18.398	<b>.577</b>	.807
Kompensasi Upah 2	18.66	18.880	<b>.455</b>	.820
Kompensasi Insentif 1	18.66	18.230	<b>.585</b>	.806
Kopensasi Insentif 2	18.85	19.578	<b>.422</b>	.822
Kompensasi Tunjangan 1	18.73	17.901	<b>.638</b>	.800
Kompensasi Tunjangan 2	18.63	19.638	<b>.503</b>	.815
Kompensasi Fasilitas 1	18.93	19.070	<b>.494</b>	.815
Kompensasi Fasilitas 2	18.83	19.595	<b>.340</b>	.832

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena Koefisien lebih besar 0.30.

**Tabel 4.41. Uji Validitas (Y) 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
<i>Vigor</i> 1	12.61	12.294	<b>.710</b>	.760
<i>Vigor</i> 2	12.71	12.512	<b>.587</b>	.786
<i>Dedication</i> 1	12.78	13.876	<b>.491</b>	.805
<i>Dedication</i> 2	12.76	13.539	<b>.461</b>	.812
<i>Absobtion</i> 1	12.80	12.111	<b>.649</b>	.771
<i>Absobtion</i> 2	12.80	12.611	<b>.589</b>	.785

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada

tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel *Employee engagement* dapat dinyatakan valid (sah) karena Koefisien lebih besar 0.30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah drajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan peneliti kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.42 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.936	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.42 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,935 > 0,60$  sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dalah reliable atau dikatakan handal.

**Tabel 4.43 Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.895	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,896 > 0,60$  sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja adalah reliable atau dikatakan handal.

**Tabel 4.44 Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Kompensasi**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.831	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,828 > 0,60$  sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi adalah reliable atau dikatakan handal

**Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (Y) *Employee Engagement***

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.816	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

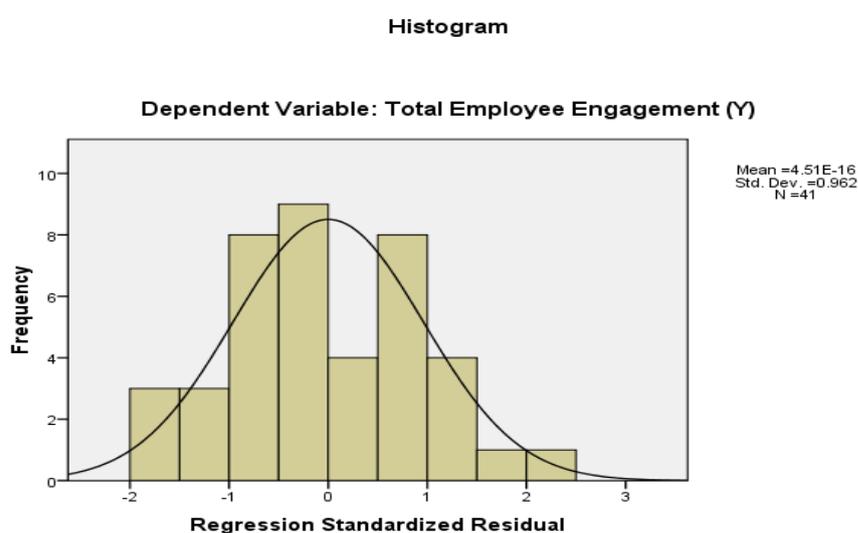
Dari tabel 4.8 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,816 > 0,60$  sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir

pertanyaan pada variabel *Employee Engagement* dalah reliable atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

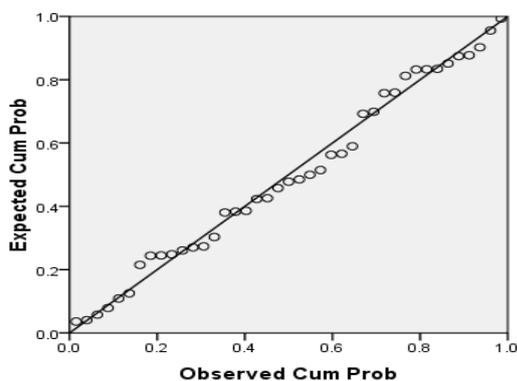
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusu normal atau tidak.



**Gambar : 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Total Employee Engagement (Y)****Gambar : 4.3 PP-Plot Uji Normalitas***Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP-Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan *employee engagement* berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogotov Smirnov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha=0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.46 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14385799
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.450
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil dari tabel 4.46 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,987 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara *statistic* berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau *VIF*<10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinearitas dari angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel. 4.47 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.460	1.902		1.293	.204		
	Total Kepemimpinan (X1)	.510	.055	.791	9.285	.000	.960	1.042
	Total Lingkungan Kerja (X2)	-.366	.159	-.480	-2.303	.027	.161	6.226
	Total Kompensasi (X3)	.500	.177	.586	2.828	.008	.162	6.161

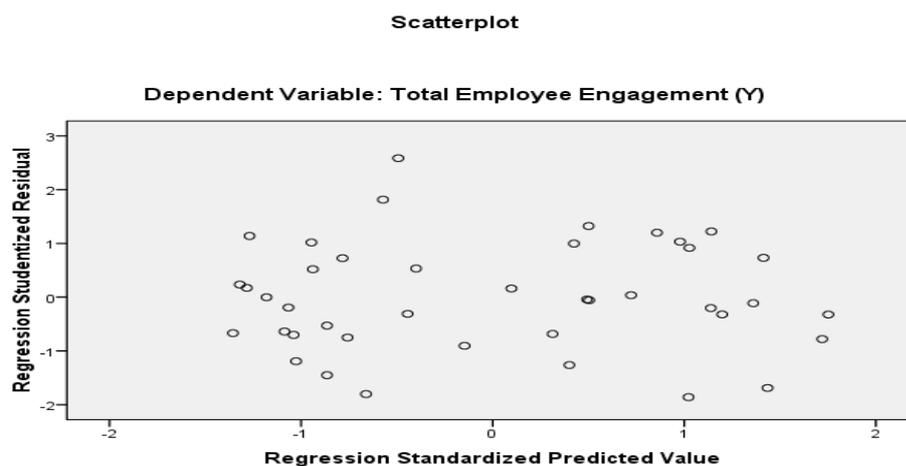
a. Dependent Variable: Total Employee Engagement (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021).

Berdasarkan dari tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pemimpin  $1,042 < 10$ , lingkungan kerja  $6,226 < 10$  dan  $6,161 < 10$ , serta nilai *Tolerance* kepemimpinan  $0,960 > 0,10$ , lingkungan kerja  $0,161 > 0,10$  dan kompensasi  $0,162 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedasitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedasitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## **6. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas . Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Tabel 4.48 Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.460	1.902		1.293	.204		
	Total Kepemimpinan (X1)	.510	.055	.791	9.285	.000	.960	1.042
	Total Lingkungan Kerja (X2)	-.366	.159	-.480	-2.303	.027	.161	6.226
	Total Kompensasi (X3)	.500	.177	.586	2.828	.008	.162	6.161

a. Dependent Variable: Total Employee

Engagement (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 yang terlihat di atas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = 2.460 + 0,510 X_1 + -0.366 X_2 + 0,500 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak dianggap, baik pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ). Maka *Employee Engagement* (Y) telah memiliki nilai sebesar 2.460. Artinya tanpa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi maka tingkat *employee engagement* telah ada sebesar 2.460.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka *employee engagement* (Y) akan meningkat 0,510 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y). Sehingga peningkatan terhadap

kepemimpinan akan turut meningkatkan *employee engagement*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap kepemimpinan akan menurunkan *employee engagement* pegawai .

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka *employee engagement* (Y) akan meningkat - 0,366 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y). Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan *employee engagement*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap lingkungan kerja akan menurunkan *employee engagement* pegawai.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka *employee engagement* (Y) akan meningkat 0,500 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y). Sehingga peningkatan terhadap kompensasi akan turut meningkatkan *employee engagement*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap kompensasi akan menurunkan *employee engagement* pegawai.

## **7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)**

### **a. Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat)

**Tabel 4.49 Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig
1	(constant)	1.293	.204
	Total Kepemimpinan (X1)	9.285	.000
	Total Lingkungan Kerja (X2)	-2.303	.027
	Total Kompensasi (X3)	2.828	.008

a. Dependent Variable: Total Employee Engagement (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.52 diatas terlihat bahwa variabel kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.285 sedangkan  $t_{tabel}$  1.686 ( $t_{hitung}$  9.285 >  $t_{tabel}$  1.686) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap *employee engagement*.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.52 diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.303 sedangkan  $t_{tabel}$  1.686 ( $t_{hitung}$  -2.303 <  $t_{tabel}$  1.686) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh yang positif namun signifikan antara lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.52 diatas terlihat bahwa variabel kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.828 sedangkan  $t_{tabel}$  1.686 ( $t_{hitung}$  2.828 >  $t_{tabel}$  1.686) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$  artinya

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap *employee engagement*.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (= 0,05). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.50 Uji Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.643	3	176.214	35.464	.000 <sup>a</sup>
	Residual	183.845	37	4.969		
	Total	712.488	40			

a. Predictors: (Constant), Total Kompensasi (X3), Total Kepemimpinan (X1), Total Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Total Employee Engagement (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35.464 dengan tingkat signifikan 0.000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0.05$ ) adalah menggunakan rumus  $Df (1) = K-1$  ( $4-1=3$ ),  $Df (2) = n-k$  ( $41-4 =37$ ) adalah sebesar 2.86 (lihat pada tabel F). Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $35.464 >$  nilai  $F_{tabel}$  2.86. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y).

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.51 Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.721	2.229

a. Predictors: (Constant), Total Kompensasi (X3), Total Kepemimpinan (X1), Total Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0.721 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72.1% *employee engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya  $100\% - 72.1\% = 27.9\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0.742 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement*.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagemant***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.285 sig.0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu mempengaruhi pegawai dengan komunikasi dan dorongan motivasi yang kuat, maka hal itu akan dapat membuat kinerja pegawai meningkat. Semakin meningkatnya kinerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vina Marinda (2018) yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* serta dampaknya terhadap kinerja Pegawai di era digital pada studi kasus salah satu BUMN di bidang telekomunikasi. Dalam penelitiannya disimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh penting terhadap *employee engagement* pada pegawai dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap perusahaan. Menurut Tohardi (2013:222) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan

individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai dalam situasi tertentu. Berdasarkan teori tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari penelitian tentang kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai ini sangat mendukung, karna hasil yang diperoleh signifikan. Hal ini disebabkan bahwa pemimpin yang mampu mempengaruhi pegawai dengan komunikasi dan dorongan motivasi yang kuat, maka hal itu akan dapat membuat kinerja pegawai meningkat. Hasil kerja yang meningkat menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat *engagement* yang tinggi pula.

Hasil dari penelitian mengenai kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer. Berdasarkan dari data hasil uji parsial, sebagian besar pegawai honorer menyatakan jika pemimpin masih kurang dalam berkomunikasi dengan pegawai honorer terutama dalam penyampaian tugas dan sebagian besar pegawai honorer merasa jika pemimpin berkomunikasi cukup baik terutama dalam penyampaian tugas. Hal lainnya yang dapat dilihat dari data hasil uji parsial ialah, bahwa rata-rata pegawai honorer merasa kurang termotivasi oleh pemimpin. Berdasarkan tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai honorer. Oleh karna itu pemimpin haruslah memberikan dorongan motivasi kepada pegawai honorer dalam mengembangkan dirinya dan memberikan sebuah apresiasi kepada pegawai honorer yang berprestasi. Hal ini dapat membuat pegawai honorer lebih merasa termotivasi dan lebih bersemangat juga loyal kepada instansi, ini adalah hal yang baik sebab jika

ketiga hal ini sudah tercipta pada diri dan hati para pegawai maka *employee engagement* pegawai honorer akan meningkat pula.

## **2. Pengaruh Lingkungan Terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak ada pengaruh positif namun signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda negatif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.303 sig. 0,027. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis2 (kedua) dalam penelitian ini tidak teruji dan tidak dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum tentu dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

Menurut Sedarayanti (2013:26-27) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian ini menggunakan faktor lingkungan yang bersifat fisik dimana faktor tersebut membahas tentang kenyamanan lingkungan kerja dan keamanan lingkungan kerja. Menurut Norianggono,dkk (2014:138) penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi pegawai karena akan berpengaruh terhadap kebahagiaan pegawai dalam menjalani pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil dari penelitian mengenai lingkungan kerja berpengaruh negatif namun terdapat signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* pada

pegawai honorer. Berdasarkan dari data hasil uji parsial sebagian pegawai honorer merasa kurang nyamana dengan lingkungan kerja bersifat fisik dan sebgaiian besar pegawai honorer merasa nyaman dengan lingkungan kerja bersifat fisik. Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai masih belum membuta pegawai honorer merasa nyamana untuk bekerja, namun hal itu tidak berpengaruh kuat pada *employee engagement* pegawai honorer.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* pegawai honorer. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.828 sig. 0,008. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (ketiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai honorere dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Larasati dan Ajeng Ekowati (2018) yang menguji pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai PT.XYZ. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada *employee engagement*. Pendapat dari Sundaray (2012:198) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar dan erat hubungannya dengan *employee engagement* pegawai. Adapun pendapat dari Hasibuan (2012:118) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

Hasil dari penelitian mengenai kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer. Berdasarkan data hasil dari uji parsial rata-rata pegawai honorer mengatakan adanya penundaan gaji dan pegawai honorer tidak mendapatkan tunjangan apapun baik itu tunjangan kesehatan sekalipun. Berdasarkan tanggapan dari responden dapat disimpulkan jika kompensasi berpengaruh kuat pada *employee engagement* pada pegawai honorer, karna kompensasi yang memuaskan akan menimbulkan motivasi yang kuat hal itu akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu kompensai yang memuaskan dapat membuat pegawai *loyal* pada instansi, ketika pegawai memiliki *loyalitas* yang tinggi pada instansi maka *employee engagaement* pegawai akan semakin tinggi pula pada instansi.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi**

##### **Terhadap *Employee Engagement*.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer. Hasil ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35.464 sedangkan  $F_{tabel}$  2,86. dengan probabilitas signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah

positif menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bingar Cahyaning Asri pada tahun (2019) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* di UD Halim Plastik Bali. Didalam penelitiannya disimpulkan bahwa analisis data secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Adapun penelitian dari Tubagus Maulana dan Ella Jauvani Sagala (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap *Employee engagement* pada UMKM Menengah di Bandung. Didalam penelitiannya disimpulkan bahwa analisis data secara simultan kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Menurut Anita (2014:311) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* antara lain: Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan dari penjelasan secara teori dan hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang memuaskan mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai honorer. Maka semua variabel dependen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.285 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.686 ( $9.285 > 1.686$  sig 0.000 < 0.05). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang mampu mempengaruhi pegawai dengan komunikasi dan dorongan motivasi yang kuat, maka hal itu akan dapat membuat kinerja pegawai meningkat. Semakin meningkatnya kinerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
2. Tidak terdapat pengaruh yang positif namun signifikan antara lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Belum teruji dan belum dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.303 dengan tingkat signifikan 0,027 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.686 ( $-2.303 < 1.686$  sig 0,027 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja belum tentu dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.828 dengan tingkat signifikan 0,008 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.686 ( $2.828 > 1.686$  sig  $0.008 < 0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai honorere dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35.464 dengan signifikan 0.000 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2.86 ( $35.464 > 2.86$  sig  $0.000 < 0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dependen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada pegawai honorer di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

## **B. Saran**

1. Disarankan kepada pemimpin Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai untuk dapat lebih memperhatikan dan membimbing pegawai honorer. Pemimpin harus bisa menjadi mentor yang mampu mempengaruhi pegawai

- honorer dengan komunikasi yang baik dan memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai honorer untuk meningkatkan *employee engagement* pada instansi.
2. Disarankan kepada pemimpin untuk lebih memperhatikan kenyamanan pada lingkungan kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai. Sebab lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan rasa positif bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas nya.
  3. Disarankan kepada pemerintah Kota Binjai untuk lebih memperhatikan jadwal pemberian gaji pokok dari pegawai honorer Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai agar tidak terjadi lagi adanya penundaan gaji pokok pada pegawai honorer dan juga membuat sistem pemberian kompensasi seperti bonus, insentif dan tunjangan pada pegawai honorer yang bekerja sampai lembur juga pegawai honorer yang berprestasi.
  4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengkaji banyak sumber juga referensi terkait *employee engagement* agar penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Ahmad Tohardi, (2013). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anoraga. Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakkan kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. P.Rinrka Cipta.Jakarta.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Danang. Suyoto (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung PT. Refika Aditama Anggota Ikapi
- Edy Sutrisno,(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakkan kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. *Intrnational Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Gerungan. Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakkan kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta
- Gemangan. Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakkan kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Halal industry's response to a current and post-COVID-19 landscape and lessons from the past. *Journal of Islamic Marketing*.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Depok
- Manulung, Marihot., dan Pakpahan, Manuntun (2015). *Metodologi Penelitian*, Bandung. Ciptapustaka Media.

- Robbins. (2011). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa Benyamin Molan, PT. Indeks STIE, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021). INTENTION TO REVISIT TOURIST DESTINATIONS IN INDONESIA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Pustakabaru Press, Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sudaryono. (2014) *Leaderships, Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Lentera Ilmu Cendekia. Jakarta
- Terry. Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta

#### **JURNAL:**

- Anitha, J. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 Issue: 3, pp.308-323,.
- Bingar Cahyaning Asri (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement DI UD Halim Plastik Bali.
- Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E., M.M. Kalb (2019). *The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It's Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia*. vol.7 No.9 Hal.65-69.
- Diah Pranitasari, Lilik Triana, Rieka Nuriandini (2017). *The Effect Of Compensation and Working Environment to Employee Engagement*.
- Evelyn Datche, Elegwa Mukulu (2015). *The Effects of Transformational leadership on Employee Engagement a Survey of Civil in Kenya* vol. 3 No.2 Hal.9-16.
- Febrian Budhi Murnianita (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* pada PT PLN (persero) Pusdiklat.
- Larasati, Ajeng Ekowati (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT.XYZ. vol. 1 No.3.
- Muhammad Iskandar Hamzah, Mohd Khalid Abas, Nurzarinah Mohd Zakuan (2017). *The influence of leadership styles on employee engagement : The moderating effect of communication styles*, vol.4 No3. Hal 107-116.
- Norra Fithriani and Anggung Nugroho Adi (2017). *Dominant Effect Between Compensation, Leadership and Organizational Culture in Employee Engagement Performance Improvement*. vol. 15 No.4 Hal.670-675.
- Norianggono Dkk, (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Terhadap

Kinerja Karyawan (study pada karyawan Telkomsel Area III Jawa-Bali).

- Schaufeli & Bakker . Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol. 2, No, 1. Hal. 252-6838.
- Gemangan. Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakkan kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta
- Schiemann, A. William. (2011). *Alignment Capability Engagement Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. PPM.
- Tubagus Maulana, Ella Jauvani Sagala (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap *Employee engagement* pada UMKM Menengah di Bandung vol. 6 No.20.
- Vina Marinda (2018). Pengaruh kepemimpinan Terhadap *Employee engagement* serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital (studi kasus pada salah satu BUMN di bidang telekomunikasi).
- Viqi, Anggreana (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Employee engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak vol. 2 No.2 Hal.1-13.