



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT STUDI KASUS PADA
PT BRAVO SASTRIA PERKASA
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

SYAFRIA NINGSIH

NPM: 1715310670

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SYAFRIA NINGSIH
NPM : 1715310670
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT STUDI
KASUS PADA PT BRAVO SASTRIA PERKASA
MEDAN

Medan, Februari 2021

Ketua Program Studi

Ramadhan Harahap SE., S.Psi, M.Si

Pembimbing I

Emi Wakhyuni SE., M.Si, CIHCM, CPHCM



Dr. Bambang W. Widanarko, S.E., M.M

Pembimbing II

Mira Yosefa Siregar S.Pd, M.Si



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SYAFRIA NINGSIH
NPM : 1715310670
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT STUDI
KASUS PADA PT BRAVO SASTRIA PERKASA
MEDAN**

Medan, Februari 2021



Ketua

Ramadhan Harahap SE., S.Psi, M.Si

Anggota II

Mira Yosefa Siregar S.Pd, M.Si

Anggota I

Emi Wakhyuni SE., M.Si, CIHCM, CPHCM

Anggota III

Drs. H. Kasim Siyo, M.Si., Ph.D

Anggota IV

Ramadhan Harahap, SE., S. Psi., M.Si

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syafria Ningsih
NPM : 1715310670
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Studi Kasus Pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan

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 Royalti 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, Februari 2021



(Syafria Ningsih)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syafria Ningsih
NPM : 1715310670
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

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, Februari 2021



Handwritten signature of Syafria Ningsih.

(Syafria Ningsih)



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	: SYAFRIA NINGSIH
Tgl. Lahir	: BERINGIN / 12 Juni 1993
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310670
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.63
No. Ponsel	: 08116316131
Apakah ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai	:

Judul

Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap keterikatan pegawai (employee engagement). (studi kasus pada PT. Bravo Satria Perkasa Medan)0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul
 Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap employee engagement studi kasus pada PT. Bravo Satria Perkasa Medan
 Tidak Perlu

Medan, 06 Desember 2020

Pemohon,

(Signature)
 (Syafria Ningsih)

Rektor,

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

Tanggal : 20 Januari 2021

Disahkan oleh :
 Dekan

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

Tanggal : 20 Januari 2021

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Signature)
 (Emi Wakhyuni, SE., M.Si.)

Tanggal : 20 Januari 2021

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 20 Januari 2021

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Signature)
 (Mira Yoseta Siregar, S.Pd., M.Si.)

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SYAFRIA NINGSIH
NPM : 1715310670
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si
Judul Skripsi : Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap employee engagement studi kasus pada PT. Bravo Satria Perkasa Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Januari 2021	Acc sempro	Disetujui	
27 Maret 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
20 Mei 2021	Jilid lux	Revisi	

Medan, 21 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SYAFRIA NINGSIH
 NPM : 1715310670
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap employee engagement studi kasus pada PT. Bravo Satria Perkasa Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Januari 2021	acc sempuro	Disetujui	
27 Maret 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
19 Mei 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 Mei 2021
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

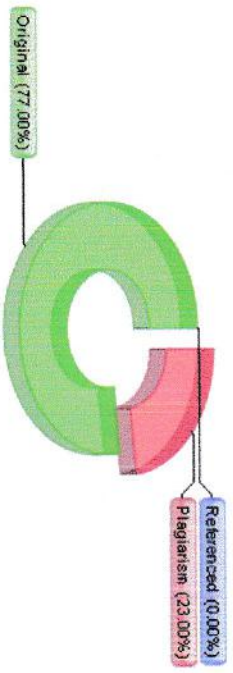
Analyzed document SYAFRIA NINGSIH FINAL_1715310670_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language
- Check type: Internet Check

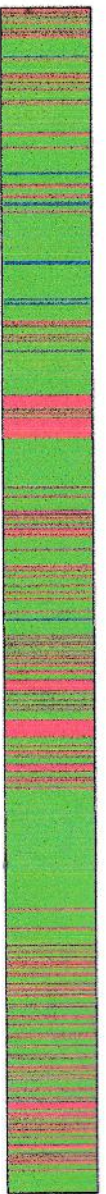


Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism 35

- 16% 3039 1. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/61699/Chapter%2011%20-%20sequence-365a1bawed-y>
- 15% 2817 2. http://ejournal.dinus.ac.id/1716271/jurnal_15640.pdf

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.



Fitri Mubandita Ritonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3931/PERP/BP/2021

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

: SYAFRIA NINGSIH

: 1715310670

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 30 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Maret 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



Ace Jlia Cox

Emil u

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT STUDI KASUS PADA
PT BRAVO SASTRIA PERKASA
MEDAN**

Ace Jlia Cox

MIRA YEPS

SKRIPSI

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

Oleh :

SYAFRIA NINGSIH

NPM : 1715310670

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

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Mei 2021
Kepada Yth : Bapak/I
Fakultas SOSIAL SAIN
UNPAB Medan
Di -
Tempat

engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SYAFRIA NINGSIH
Tempat/Tgl. Lahir : Beringin / 12 Juni 1993
Nama Orang Tua : SAPARUDIN
No. P. M : 1715310670
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 08116316131
Alamat : BERINGIN

atang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis pengaruh ke-
ngkungan kerja dan pelatihan terhadap employee engagement studi kasus pada PT. Bravo Satria Perkasa Medan**, Saya
nyatakan :

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 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 ijaz 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 ur dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di ta 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 perinciai

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga : L

iketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Studi Kasus pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau angket dari 50 orang responden. Model yang di gunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 29.1% *Employee Engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan. Sedangkan sisanya 71.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan *Employee Engagement*

ABSTRACT

This research is the effect of leadership, work environment and training on employee engagement in the office of PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Furthermore, data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 50 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t it can be seen that one of the independent variable work environment (X_2) did not influence positively and figures are partial to the dependent variable for employee engagement (Y) while he discovered that two independent variable that leadership (X_1) and training (X_3) influence positively and figures are partial to the dependent variable for employee engagement (Y). The results of the analysis using the f it can be seen that the independent variable that leadership (X_1), work environment (X_2) and training (X_3) simultan it has some positive effects and significantly to the dependent variable for employee engagement (y) .The results of the analysis using the determination that it 29.1 % employee engagement can be obtained and described by leadership, the work environment and training. The remaining 71.9 % described by other variables not contained in this research.

Keyword : Leadership, Work Environment, Training, dan Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat 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 : **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Studi Kasus Pada PT. Bravo Satria Perkasa Medan.”**

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. Bapak Dr. Bambang Wijdanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap SE., S.Psi., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni SE., M.Si, CIHCM, CPHCM selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
5. Ibu Mira Yosefa Siregar S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.

6. Pimpinan dan Pegawai PT Bravo Satria Perkasa Medan yang dengan tulus memberi pengarahan dan bimbingannya.
7. Orang tua dan adik-adik penulis yang selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang serta perhatian yang tak terhingga.
8. Teman-teman, Surya Adinata, S.M., Azwar Sugiarto, SE., Firman, Lely, Lenny Herlina, S.Pd., Suci Mandasari, S.Pd, Suhariyaningsih, S.Kom, Nizal Fahri, SE., Kakak Evi Elyana ST. yang selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang serta perhatian yang tak terhingga.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan Laporan Magang ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Terimakasih.

Medan, Februari 2021

Syafria Ningsih

NPM: 1715310670

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1. Batasan Masalah	7
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. <i>Employee Engagement</i>	11
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	11
b. Teori <i>Employee Engagement</i>	13
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	16
d. Gejala <i>Employee Engagement</i>	19
e. Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	20
f. Keunggulan <i>Employee Engagement</i>	21
g. Indikator <i>Employee Engagement</i>	21
2. Kepemimpinan	23
a. Pengertian Kepemimpinan.....	23
b. Arti Penting Kepemimpinan.....	23
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan ...	24
d. Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan	25
e. Indikator Kepemimpinan	26
3. Lingkungan Kerja.....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja	27

	Halaman
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	29
d. Aspek Lingkungan Kerja.....	32
e. Manfaat Lingkungan Kerja.....	33
f. Indikator Lingkungan Kerja.....	33
4. Pelatihan	35
a. Pengertian Pelatihan	35
b. Arti Penting Pelatihan.....	36
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	37
d. Manfaat dan Tujuan Pelatihan.....	37
e. Indikator Pelatihan.....	37
B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Konseptual	41
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Jenis dan Sumber Data	46
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
F. Skala Pengukuran	52
G. Teknik Pengumpulan Data	52
H. Teknik Analisa Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Hasil Penelitian	60
1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	60
2. Visi dan Misi Perusahaan	61
3. Uraian Struktur Perusahaan	61
4. Pembahasan Kegiatan Perusahaan	64
5. Penyajian Data	66
6. Analisa Dan Evaluasi	80
7. Pengujian Hipotesis	91
B. Pembahasan	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pra Survey Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	2
Tabel 1.2. Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X ₁)	3
Tabel 1.3. Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	5
Tabel 1.4. Pra Survey Variabel Pelatihan (X ₃)	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	45
Tabel 3.2. Rincian Karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan	46
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	69
Tabel 4.5. Sifat (X ₁₁ dan X ₁₂).....	70
Tabel 4.6. Kebiasaan (X ₁₃ dan X ₁₄).....	71
Tabel 4.7. Temperamen (X ₁₅ dan X ₁₆)	71
Tabel 4.8. Watak (X ₁₇ dan X ₁₈)	72
Tabel 4.9. Kepribadian (X ₁₉ dan X ₁₁₀)	72
Tabel 4.10. Kebisingan (X ₂₁ dan X ₂₂)	73
Tabel 4.11. Keamanan (X ₂₃ dan X ₂₄)	73
Tabel 4.12. Penerangan (X ₂₅ dan X ₂₆)	74
Tabel 4.13. Suhu Udara di Ruangan (X ₂₇ dan X ₂₈)	74
Tabel 4.14. Fasilitas (X ₂₉ dan X ₂₁₀)	75
Tabel 4.15. Dekorasi di Tempat Kerja (X ₂₁₁ dan X ₂₁₂)	75
Tabel 4.16. Peserta Latihan (X ₃₁ dan X ₃₂)	76
Tabel 4.17. Pelatih (X ₃₃ dan X ₃₄).....	77
Tabel 4.18. Lamanya Pelatihan (X ₃₅ dan X ₃₆)	77
Tabel 4.19. Bahan Latihan (X ₃₇ dan X ₃₈)	78
Tabel 4.20. Bentuk Pelatihan (X ₃₉ dan X ₃₁₀)	78
Tabel 4.21. <i>Vigor</i> (Y ₁ dan Y ₂)	79
Tabel 4.22. <i>Dedication</i> (Y ₃ dan Y ₄)	79
Tabel 4.23. <i>Absorption</i> (Y ₅ dan Y ₆)	80
Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	81
Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	82
Tabel 4.27. Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i>	83
Tabel 4.28. Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan	83
Tabel 4.29. Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.30. Hasil Uji Realibilitas Pelatihan	84
Tabel 4.31. Hasil Uji Realibilitas <i>Employee Engagement</i>	85
Tabel 4.32. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	88
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.34. Hasil Uji Glejser	91
Tabel 4.35. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	92
Tabel 4.36. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t).....	93
Tabel 4.37. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)	94
Tabel 4.38. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Bravo Sastria Perkasa Medan	63
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	69
Gambar 4.6. Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas	86
Gambar 4.7. Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot	87
Gambar 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>scatterplot</i>	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia saat ini tidak lagi dianggap sebagai penunjang, namun memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia saat ini juga sudah mengarah kepada *human capital*. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Sebagai aset keberhasian dari suatu perusahaan, maka keterikatan (*engagement*) antara pekerja dan perusahaan sangat diperlukan. Keterikatan pegawai dalam suatu perusahaan merupakan dasar dari tercapainya tujuan perusahaan.

Engagement sering kali dipandang sebagai kunci untuk mengangkat organisasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam perusahaan untuk menjalankan dan mencapai bisnis yang sukses (Corace, 2010). Konsep dari *employee engagement* ini sendiri belum banyak dikenal, tetapi konsep sejenis yang sering digunakan dan sudah dikenal banyak orang adalah konsep kepuasan karyawan yang sudah banyak dipakai di berbagai macam perusahaan. Konsep *employee engagement* dan konsep kepuasan karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda namun, konsep *employee engagement* dianggap lebih penting dari pada konsep kepuasan karyawan. Karena faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meningkatkan perusahaan.

Employee engagement adalah ikatan kerja yang secara penuh melibatkan diri

pada suatu pekerjaan secara penuh, bertanggung jawab bukan hanya pada pekerjaannya, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda dan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya (Tritch, 2010). *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi standar kerja yang diminta. Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan (Nimalathasan, 2012).

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi (pengamatan awal) yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Pra Survey Variabel *Employee Engagement* (Y)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	20	67	10	33
2	Karyawan antusias dengan pekerjaan	10	33	20	67
3	Karyawan merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama	10	33	20	67

Sumber : PT Bravo Sastria Perkasa

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat persentase hasil indikator *employee engagement* ternyata masih banyak karyawan belum antusias dengan pekerjaan, tidak memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja, tidak merasa senang ketika bekerja dalam waktu lama, jika hal ini masih terus terjadi dapat menyebabkan karyawan memiliki *employee engagement* yang rendah terhadap perusahaan sehingga karyawan tidak fokus bekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Employee engagement dipengaruhi 3 faktor dalam penelitian ini, yaitu

kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Kepemimpinan menyangkut pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan ketetapan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Unsur terakhir yaitu pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi pada variabel kepemimpinan, yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.2. Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pemimpin selalu bekerjasama dengan dan rekan kerja lain	20	67	10	33
2	Pemimpin mengharapkan karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan	12	40	18	60
3	Pemimpin selalu membantu dan memberi solusi kepada karyawan dalam menghadapi masalah perusahaan	13	43	17	57

Sumber : PT Bravo Sastria Perkasa

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat persentase hasil indikator kepemimpinan ternyata pemimpin tidak bekerjasama dengan karyawan pemimpin hanya mengharapkan karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan, pemimpin tidak selalu membantu dan memberi solusi kepada karyawan, jika hal ini masih terus terjadi dapat menyebabkan karyawan merasa pimpinan tidak dapat memimpin dengan baik sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari sisi pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik yang terkait didalamnya, sebagai upaya meningkatkan *employee engagement* untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi pada variabel lingkungan kerja, yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.3. Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Penerangan listrik di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	10	33	20	67
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja	25	83	5	17
3	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan	10	33	20	67

Sumber : PT Bravo Sastria Perkasa

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat persentase hasil indikator lingkungan kerja ternyata penerangan listrik tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, kondisi udara tidak nyaman, dan fasilitas kerja tidak tersedia, jika hal ini masih terus terjadi dapat menyebabkan karyawan merasa lingkungan kerja tidak aman dan tidak nyaman sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan pembelajaran kepada karyawan. Salah satu tujuan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal. Setiap kegiatan pelatihan yang dilakukan harus terintegrasi dengan strategi sumber daya manusia dalam perusahaan jika ingin terlaksana secara efektif. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif sehingga kinerja karyawan meningkat.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi pada variabel pelatihan, yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.4. Pra Survey Variabel Pelatihan (X₃)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Peserta latihan yang hadir sesuai dengan target peserta perusahaan	10	33	20	67
2	Pelatih mengajar bahan pelatihan terlalu bagus	5	17	25	83
3	Karyawan selalu mendapatkan pelatihan dalam dua bulan	11	45	19	63

Sumber : PT Bravo Sastria Perkasa

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat persentase hasil indikator pelatihan ternyata peserta latihan tidak hadir sesuai dengan target perusahaan, pelatih mengajar tidak bagus dan karyawan tidak selalu mendapat pelatihan jika hal ini masih terus terjadi dapat menyebabkan karyawan merasa pelatihan yang diberikan tidak efektif sehingga pelatihan tidak dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian berjudul: **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagemenet* studi kasus pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang timbul di perusahaan, diantaranya:

1. Karyawan memiliki *employee engagement* yang rendah terhadap perusahaan sehingga karyawan tidak fokus bekerja untuk menyelesaikan tugasnya.
2. Karyawan merasa pimpinan tidak dapat memimpin dengan baik sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja.
3. Karyawan merasa lingkungan kerja tidak aman dan tidak nyaman sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

4. Karyawan merasa pelatihan yang diberikan tidak efektif sehingga pelatihan tidak dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan hal yang sangat penting yang harus ditetapkan pada saat melakukan penelitian untuk memperjelas arah penelitian dan identifikasi yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah dan cakupan penelitian hanya pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan dan *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyatakan beberapa rumusan masalah sebagai bahan untuk diteliti dan dianalisa. Adapun rumusan masalah yang dinyatakan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan?
- c. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan?
- d. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada

PT Bravo Sastria Perkasa Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai wahana dalam melatih menulis karya ilmiah pada manajemen. Khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan dan *employee engagement*.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada

perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan dan *employee engagement* sehingga perusahaan berkesempatan untuk mengevaluasi kebijakan yang kurang sempurna.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan juga sebagai panduan dan referensi terhadap pembaca dan peneliti-peneliti lainnya dalam melakukan analisis lebih jauh terhadap topik penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Antony S (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Batam” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Studi Kasus Pada PT. Bravo Satria Perkasa Medan”

Perbedaan penelitian ini terletak pada;

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu: Keterikatan Pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu: Keterikatan Pegawai.

2. Jumlah Observasi atau Sampel : Penelitian terdahulu menggunakan 2.600 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 50 responden.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu di Hotel Bintang 4 kota Batam. Sedangkan penelitian ini di PT Bravo Sastria Perkasa Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut *Collins* (2011:45) menyatakan bahwa individu, karyawan, organisasi atau perusahaan tidak cukup untuk menjadi baik, akan tetapi harus menjadi hebat atau unggul agar dapat terus berkembang. Untuk menjadi unggulan, perusahaan membutuhkan para karyawan yang terikat, yaitu karyawan yang mendedikasikan diri, melekatkan diri dengan perusahaan dengan sepenuh pikiran, perasaan, dan tindakan.

Menurut *Gallup Organization*. *Gallup Organization* (2013:78) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai *engagement* merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka.

Menurut *Schaufeli & Bakker* (2011:301) menyatakan bahwa *engagement* didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Menurut *McLeod* (2011:206) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Organisasi yang *engaged* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi.

Menurut *Scaufeli* (2013:3), kontribusi karyawan menjadi isu bisnis yang penting untuk menghasilkan lebih banyak *output*, kontribusi ini tidak hanya menyangkut keterlibatan secara fisik, namun termasuk juga pikiran dan jiwa dari setiap karyawan.

Terdapat dua istilah yang sering disebut dalam engagement, yaitu *employee engagement* dan *work engagement*. Menurut *Bakker* dan *Leiter* (2011:2) mendefinisikan *work engagement* sebagai konsep motivasi. Sedangkan *Scaufeli* dan *Bakker* (2011:4) menyebutkan bahwa *employee engagement* merupakan kebalikan dari *burnout*, *employee engagement* menimbulkan rasa semangat dalam melakukan aktivitas kerja serta memungkinkan karyawan untuk menangani tuntutan pekerjaan dengan baik.

Menurut *Federman* (2013:11) memandang *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut.

Menurut *Scaufeli* (2013:1) menegaskan bahwa *work engagement* mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement*

dapat mencakup hubungan dengan organisasi.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* merupakan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan menimbulkan kontribusi lebih dalam melakukan pekerjaannya untuk perusahaan. *Engagement* yang rendah akan menurunkan kinerja, produktivitas dan keterlibatan. Oleh karena itu *engagement* penting untuk selalu dipelihara demi keberlangsungan hidup organisasi dan harus dimiliki karyawan dengan penuh makna, energi motivasi yang tinggi, dan keinginan untuk berusaha, serta tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh.

b. Teori *Employee Engagement*

Beberapa definisi mengenai teori keterikatan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Definisi *Employee Engagement* Menurut Organisasi

Menurut *Vodafone* dalam *Suff* (2011:67) menyatakan bahwa keterikatan pegawai sebagai hasil yang diukur ketika seseorang berkomitmen terhadap bisnis-upaya terbaik yang diberikan dengan sukarela.

Menurut *Johnson and Jhonson dalam Catteeuw et al*, (2011:40) menyatakan bahwa keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan menikmati kerja sama serta rasa percaya. Pegawai yang memiliki keterikatan akan bertahan lama di instansi pemerintah maupun perusahaan serta selalu menemukan cara yang lebih cemerlang dan efektif untuk memberi nilai tambah pada organisasi. Sehingga hasil akhirnya adalah perusahaan menjadi berkinerja tinggi, pegawai berkembang, dan produktivitas.

Menurut *Barclay* (2011:89) menyatakan bahwa keterikatan pegawai sebagai sejauh apa pegawai merasa melekat dengan organisasi tempatnya bekerja, mempercayai tujuannya, dan mendukung nilai-nilainya. Mudah mengetahui keterikatan seseorang dengan menanyakan apakah mereka merekomendasikan *Barclay* sebagai tempat kerja yang menyenangkan.

Menurut *Dell* (2011:5) menyatakan bahwa keterikatan pegawai sebagai pemberian waktu dan talenta untuk membangun tim.

Menurut *Nokia Siemens Network* (2011:27) menjelaskan keterikatan pegawai sebagai kelekatan emosional terhadap organisasi, rasa bangga dan kesediaan untuk mendukung organisasi, pemahaman terhadap tujuan strategis dan nilai-nilai organisasi, seberapa cocok pegawai di tempat tersebut, serta motivasi dan kesediaan untuk memberikan usaha ekstra.

2. Definisi *Employee Engagement* Menurut Akademis

Menurut Akademis (2011:36) menekankan keterikatan pegawai kepada hasil (dukungan, dedikasi, usaha keras), mirip seperti pandangan perusahaan, tetapi mereka juga memperhatikan kondisi psikologis. Keterikatan pegawai adalah memiliki keterikatan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, bersemangat, dan focus, sehingga mereka lupa waktu. Definisi akademis ini sama seperti pandangan perusahaan yang berfokus kepada hasil. Namun mereka menambahkan hasil lain seperti perubahan, inovasi, dan mengerjakan sesuatu yang berbeda.

Menurut *Balain dan Sparrow* (2011:76) menyebutkan perbedaan keterikatan pegawai dengan konsep lain seperti komitmen dan keterlibatan kerja. Tumpang tindih antara keterikatan pegawai dengan konsep lain akan dipaparkan nanti.

3. Definisi *Employee Engagement* Menurut Konsultan

Menurut *Mercer* (2011:33) menyatakan bahwa keterikatan pegawai sebagai kondisi pikiran ketika pegawai amat menginginkan kesuksesan perusahaan dan bersedia untuk bekerja di luar tuntutan. Keterikatan pegawai dihasilkan oleh pengalaman pegawai terhadap organisasi, pemimpin, pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut CIPD (2011:44), menyatakan keterikatan pegawai sebagai kombinasi dari komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilainya serta kesediaan untuk membantu rekan kerja (kewargaan pegawai). Keterikatan pegawai melebihi kepuasan kerja dan bukan sekedar motivasi. Keterikatan diberikan oleh pegawai tidak dapat “diwajibkan” di dalam kontrak kerja.

Menurut *Hewitt Associates* dalam *Baumurk and Marusarz* (2011:34) mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai semangat, gairah atau “api dalam perut” pegawai terhadap perusahaan atau targetnya. Menurut *Hewitt Associates* (2011:67) juga menyatakan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan akan bertahan dan berusaha. Dengan kata lain, mereka mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, penuh semangat mendukung tempat kerja, mereferensikan pegawai dan pelanggan potensial, bekerja lebih dari yang diminta untuk memberikan layanan dan hasil luar biasa bagi pelanggan dan rekan kerja.

Menurut *Towers Perrin* (2011:56) mempercayai bahwa keterikatan pegawai melibatkan faktor emosional dan rasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja keseluruhan. Faktor emosional terkait dengan kepuasan pribadi pegawai serta inspirasi dan pengakuan yang mereka peroleh dari pekerjaan dan organisasi, misalnya merasa sangat puas karena berhasil

menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, faktor rasional umumnya berkaitan dengan hubungan antara individu dan perusahaan, contohnya: seberapa jauh pegawai memahami perannya dan kelompoknya dalam meraih tujuan perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Elliott & Corey (2018:33), faktor-Faktor *Employee Engagement* terdapat 10 elemen dalam *Engagement Bride* adalah sebagai berikut :

1. *Open and honest communication,*

Open and honest communication yang merupakan komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari *employee engagement* karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya kepercayaan tinggi, harus memberi ruang bagi perbedaan pendapat, ketidaksetujuan, dan keragaman pendapat. Perusahaan terbaik mengembangkan budaya transparansi lateral di seluruh perusahaan antara rekan dan departemen.

2. *Purpose, mission and values*

Purpose, mission and values dimana setiap perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis dan karyawan. *Purpose, mission and values* yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik menginspirasi karyawan, menghubungkan pelanggan dan menciptakan keselarasan. Ketidaksejajaran antara kata dan tindakan tidak autentik, dan bisa menjadi kunci pelepasan.

3. *Leadership*

Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka lebih dari sebelumnya. Para

pemimpin dulu dipekerjakan dan dipecat oleh bos mereka. Sekarang, jika mereka kehilangan rasa hormat, mereka dapat ditolak oleh orang-orang yang mereka pimpin. Semua perusahaan dengan engagement tertinggi memiliki keterlibatan yang diperjuangkan di tingkat CEO.

4. *Management*

Kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik. Memperlakukan karyawan sebagai musuh, yang merupakan awal dari banyaknya buku pegangan karyawan dan dokumen kebijakan, merupakan faktor kunci dalam merusak kepercayaan. Mungkin kebohongan terbesar yang kita miliki dalam praktik manajemen adalah mitos bahwa pekerjaan itu permanen tidak berurusan dengan ini merusak hubungan manajemen. Manajer sangat kuat dan sangat penting bagi mereka untuk bergabung dengan keterlibatan karyawan.

5. *Job design,*

Desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang *employee engagement*. Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karena mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan. Pekerjaan yang dirancang terbaik memiliki pengakuan dan pembelajaran sejak awal. Masalah desain pekerjaan sebenarnya bisa menjadi akar penyebab masalah dengan pengakuan.

6. *Learning* (Pelatihan)

Teknologi telah secara mendasar mengubah pembelajaran dengan menyediakan sejumlah besar konten gratis. Belajar adalah investasi pribadi itu harus dimiliki oleh individu, memberi mereka kebebasan untuk belajar di waktu mereka sendiri, dengan kecepatan mereka dan dengan syarat mereka.

Agar pembelajaran terjadi, perusahaan harus terlebih dahulu memiliki budaya belajar, menginspirasi, dan mendorong pembelajaran. Desain dan budaya kerja adalah kunci tanpa kebebasan dan tanggung jawab, tidak ada pembelajaran.

7. *Recognition,*

Dari uang yang dihabiskan untuk pengakuan karyawan, 87% dihabiskan untuk pengakuan kepemilikan semuanya terbuang sia-sia. Sebagian besar perusahaan melumpuhkan program mereka dengan struktur yang rumit, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan orang untuk hanya mengucapkan terima kasih. Agar efektif, pengakuan harus berkelanjutan, tepat waktu, adil, relevan, dan pribadi. Ini adalah pemikiran yang diperhitungkan setiap saat; uang dan hadiah adalah hadiah kedua. Manajer dan karyawan perlu pelatihan dan pelatihan untuk dapat sering mengucapkan "terima kasih" dan tanpa rasa takut.

8. *Pay and benefit*

Banyak masalah dengan gaji adalah tentang keadilan. Bayaran jarang bersifat pribadi dan menjadi kurang demikian, yang berarti ketidakadilan terungkap lebih sering dan lebih cepat dari sebelumnya. Uang tunai adalah cara termahal untuk membayar seseorang. Tunjangan yang efektif harus memperkuat uang perusahaan.

9. *Wellbeing*

Ruang kerja fisik dan virtual adalah *enabler* dan penghancur *employee engagement*. Ketika pekerjaan menjadi lebih bervariasi, ruang kerja telah mengambil peran yang lebih penting dan strategis dalam *employee engagement*. Jika ruang kerja kita benar-benar "bekerja," kita perlu mempertimbangkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang berbeda

oleh orang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang berbeda. Membangun ruang kerja yang bagus membutuhkan keberanian dan komitmen untuk memperbarui praktik kerja.

10. *Workspace* (lingkungan kerja)

Kesejahteraan membutuhkan pendekatan terpadu yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental agar efektif. Teknologi telah secara fundamental mengubah hubungan antara rumah dan pekerjaan, dan kesalahan kita dalam mengatasi hal itu telah menyebabkan rekor tingkat stres. Bekerja fleksibel dalam kondisi saat ini tidak fleksibel. Mengatasi akar penyebab masalah kesejahteraan akan membutuhkan dukungan penuh dari seluruh organisasi

d. Gejala *Employee Engagement*

Menurut *Marciano* (2011:90) menjelaskan bahwa pengukuran yang valid dari suatu konstruk psikologis adalah dengan mengidentifikasi gejalanya bukan penyebabnya. Berikut 10 perilaku yang paling sering ditemui pada seorang karyawan yang *engaged* adalah:

1. Mengutarakan ide-ide baru dalam bekerja.
2. Menunjukkan sikap bergairah dan antusias tentang pekerjaannya.
3. Mengambil inisiatif.
4. Selalu mencari cara untuk memperbaiki dan mengembangkan diri, orang lain maupun perusahaan.
5. Secara konsisten bertindak melampaui tujuan yang ditentukan serta harapan-harapan terhadap dirinya.
6. Memiliki sifat ingin mendalami segala sesuatu, tertarik dan selalu mengajukan pertanyaan-pertanyaan.
7. Mendukung serta membesarkan hati anggota kelompok.

8. Bersikap optimis dan positif, senyum.
9. Mengatasi hambatan dan tetap fokus terhadap tugas dan konsisten.
10. Komitmen terhadap organisasi.

Menurut *Albrecht* (2011:67), beberapa gejala *employee engagement* pada seorang karyawan antara lain:

1. Karyawan akan mengerahkan dan menunjukkan semua usaha baik secara fisik, pemikiran, maupun perasaan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Karyawan mengerahkan seluruh tenaga, antusiasme, dan menunjukkan semangat, dedikasi, dan dirinya larut dalam pekerjaan, muncul perasaan mengasyikkan pada saat melaksanakan tugasnya
3. Karyawan menginternalisasi semua tujuan dan aspirasi perusahaan sebagai tujuan dan aspirasi miliknya sendiri. Karyawan merasa memiliki ikatan emosi antara dirinya dan perusahaan.

e. *Tingkatan Employee Engagement*

Menurut *Gallup* (2013:85) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

1. Karyawan *Engaged*

Karyawan *engaged* mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2. Karyawan *Not Engaged*

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. Karyawan *Actively Disengaged*

Tipe ini adalah penunggu gua “*cave dweller*”. Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setia harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

f. Keunggulan *Employee Engagement*

Menurut *Marciano* (2011:101) terdapat beberapa dampak positif dan menjadi keunggulan dari karyawan yang *Engaged* yang diasosiasikan dengan level *engagement* yang tinggi, antara lain :

1. Produktivitas yang meningkat,
2. Profit yang meningkat,
3. Kualitas kerja yang lebih tinggi,
4. Efektivitas yang tinggi,
5. Turnover yang rendah,
6. Berkurangnya ketidakhadiran,
7. Berkurangnya pencurian dan penipuan,
8. Tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi,
9. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi,
10. Menurunnya tingkat kecelakaan kerja,
11. Menurunnya keluhan *Equal Employment Opportunity* (EEO).

g. Indikator *Employee Engagement*

Menurut *Schaufeli & Bakker* (2011:322) dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga, yaitu:

1. *Vigor*

Aspek ini ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental

dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. *Absorption*

Aspek *absorption* ini ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu di sekeliling mereka, termasuk waktu.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012:337), kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain.

Menurut Fahmi (2016:106), gaya kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan.

Menurut Kartono (2013:49) Gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hughes (2011:24), dari hal tersebut dapat memberikan gambaran secara jelas bahwa ada perbedaan dan kelebihan dalam kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” dengan mendapat awalan menjadi “memimpin” maka diartikan menurun, menunjukkan jalan dan membimbing dalam perkataan ini dapat disamakan pengertiannya dengan mengetahui, mengeparai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri. Seorang pemimpin adalah orang yang dalam pekerjaannya lebih mengarah kepada mengajak untuk bekerja bersama-sama dari pada memberi perintah kepada bawahannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah untuk pencapaian tujuan.

b. Arti Penting Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012:2), kepemimpinan merupakan pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama

mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (kesimpulan) atau dengan kata lain sesungguhnya kepemimpinan bersumber dari keunggulan manusia, dari segi kualitas.

Menurut Fahmi (2016:105), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Feriyanto (2015:92), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, sehingga pemimpin mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian atau beberapa tujuan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:50), berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

1. Karakteristik manajer

Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan daripada kebutuhan individu, kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas para karyawannya.

2. Karakteristik bawahan

Seorang manajer akan memberi kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahannya dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah cara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi, mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersikap demokratis dan mengikutsertakan bawahan dalam gaya kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer akan cenderung bergaya *otoriter*.

3. Karakteristik organisasi

Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan dan sebagainya. Pemimpin itu harus memiliki beberapa faktor kelebihan yaitu :

- a) Kapasitas : kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian, kemampuan menilai.
- b) Prestasi / *achievement* : gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olah raga dan atletik dan lain-lain
- c) Tanggung jawab : mandiri berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan hasrat untuk unggul.
- d) Partisipasi : aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
- e) Status: meliputi kedudukan sosial ekonomi cukup tinggi, populer, tenar.

d. Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan

Menurut Thoha (2015:43), tujuan kepemimpinan adalah :

1. Mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan para bawahan untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dikontrol pemimpin.
2. Memberikan insentif kepada bawahan yang mampu mencapai hasil dalam bekerja.
3. Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikkan prestasinya dengan cara latihan dan pengarahan.
4. Membantu para bawahan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya.
5. Mengurangi halangan-halangan yang bisa membuat frustrasi.
6. Menaikkan kesempatan-kesempatan untuk pemuasan bawahan yang memungkinkan tercapainya efektifitas kerja.

Menurut Sutrisno (2012:219), manfaat kepemimpinan yaitu :

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.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011:34), indikator kepemimpinan adalah :

1. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai

penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen akti, sedangkan yang lainnya tenang.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadiann yang dimilikinya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2011:40), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (2011:134), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Simanjuntak (2011:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2011:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2013:63), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu :

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Udara
 - d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d) Kerja sama antar kelompok

e) Kelancaran komunikasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163), secara umum lingkungan kerja terdiri dari :

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama

dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

d. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2011:39), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni : pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil atau kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

e. **Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Arep (2011:103), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

f. **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan

oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4. Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi

terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan karyawan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, hal ini dapat diasumsikan bahwa kedua hal tersebut sangat penting bagi karyawan untuk lebih menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan semakin baik terhadap pekerjaan yang di jabat atau akan di jabat ke depan. Pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan skills karyawan yang dianggap belum mampu untuk menerima pekerjaan yang lebih berat karena faktor pengembangan

perusahaan.

Menurut Bangun (2012:202), pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hamalik (2011:30), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Kaswan (2016:2), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sikula (2011:4), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Arti Penting Pelatihan

Menurut Rivai (2012:163), pelatihan secara singkat dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa yang akan datang. Pelatihan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai target yang diberikan.

Menurut Kaswan (2016:2), pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah

suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:44), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi latihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

d. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:45), manfaat dan tujuan pelatihan adalah :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

e.. Indikator Pelatihan

Menurut Hamalik (2011:35), indikator pelatihan adalah :

1. Peserta latihan

Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan.

2. Pelatih

Pelatih-pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli.

3. Lamanya pelatihan

Lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang;

4. Bahan latihan

Bahan latihan seyogianya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta.

5. Bentuk pelatihan

Bentuk-bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan ketenagaan.

B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Antony S (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Batam	Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) Pelatihan (X_4) <i>Employee Engagement</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan perhotelan

2	Christin Natalia Ratu (2020)	Pengaruh Pelatihan “Become A Great Employee With Meaningfulness” Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan	Pelatihan (X), <i>Employee Engagement</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	pelatihan yang merupakan salah faktor untuk meningkatkan employee engagement
3	Eva Riama Manurung (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan Non Majerial pada Rumah Sakit XYZ	Kepmimpinan (X), <i>Employee Engagement</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Keterikatan Karyawan Non Majerial pada Rumah Sakit XYZ
4	Reza Restudhadi dan Jafar Sembiring (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Employee Engagement</i> di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Micro Banking dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika	Lingkungan Kerja Non Fisik (X) <i>Employee Engagement</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) unit Micro Banking dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika.
5	Gurawan Dayona dan Nur Rinawati (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Employee Engagement</i> di PT Andalan Finance Indonesia	Pelatihan (X ₁) Pengembangan Karir (X ₂) <i>Employee Engagement</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan pengembangan karir karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT Andalan Finance Indonesia

6	Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, I Wayan Sujana, I Nengah Suardika (2018)	<i>The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)</i>	<i>Leadership style (X), job satisfaction (Y₁), employee engagement (Y₂), employee performance (Y₃)</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>leadership style has no significant effect on employee engagement, but leadership style will affect employee's work through work mediation and employee engagement,</i>
7	Geeta Ann Sulamuthu And Halimah Mohd Yusof (2018)	<i>Leadership Style and Employee Engagement</i>	<i>Leadership (X) Employee Engagement (Y)</i>	Analisis Linier Berganda	<i>the objective of this study is to investigate the implication of transformational and transactional leadership styles on employee engagement to foster employee retention.</i>
8	Schrita Osborne and Mohommad S. Hammoud (2017)	<i>Effective Employee Enggament in the Workplace</i>	<i>Workplace (X) Employee Enggament (Y)</i>	Analisis Linier Berganda	<i>Based on the methodological triangulation of the data collected, prominent themes emerged from thematically analyzing the data: rewards and recognition, empowering employees, and building a bond between leaders and employee</i>

9	Astri Utami Indriyani (2017)	<i>Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company</i>	<i>Startup (X₁) organisation brand (X₂) employee engagement (Y₁), compensation, benefit (Y₂).</i>	Analisis Linier Berganda	<i>organization brand failed to be mediating variable just because only compensation that has effect, which is on organization brand and employee engagement. Which engagement is affected as well by compensation.</i>
10	Ng Kim-Soon (2015)	<i>Employee Engagement And Job Satisfaction</i>	<i>Job Satisfaction (X) Employee Engagement (Y)</i>	Analisis Linier Berganda	<i>The paper aims to determine the components and dimensions of employee engagement, and investigate its effect on job satisfaction of an oleo chemical company.</i>

Sumber : Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Sehingga secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Menurut Rusiadi (2013:64), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi kerangka berpikir ini

merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Kartono (2013:45) mengklaim bahwa hubungan antara individu dan atasannya langsung adalah faktor yang paling mempengaruhi dari tingkat keterikatan karyawan tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Sedarmayanti (2011:55), menjelaskan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engagement*

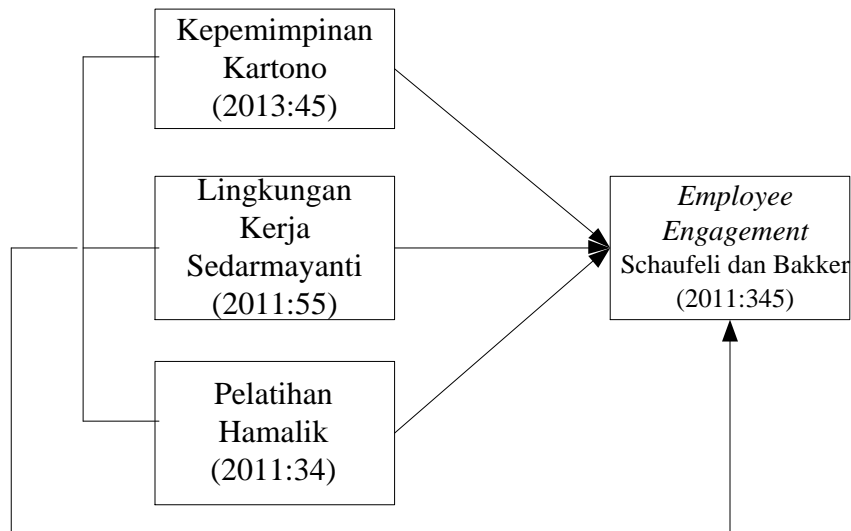
Menurut Hamalik (2011:34), pelatihan juga merupakan sebuah proses pendidikan untuk karyawan dalam jangka waktu singkat yang menggunakan sebuah prosedur perubahan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian pelatihan juga mampu menemukan solusi yang sangat berkaitan erat dengan perkembangan individu maupun organisasi.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2011:345) faktor yang mendasari terbentuknya *employee engagement* adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan. Kualitas manajemen yang baik dan adanya perasaan pegawai untuk dihargai dan keterlibatannya di dalam organisasi. Hal tersebut sangat penting bagi

pemimpin agar peduli terhadap pegawainya, memperlakukan pegawai secara adil, memberi semangat dan informasi, serta membantu karyawan untuk berkembang melalui pelatihan-pelatihan dan pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya.

Penelitian ini menganalisis variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3). Variabel dependen adalah keterikatan karyawan (Y). Hubungan pengaruh antara variabel dapat digambarkan melalui kerangka yang dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis tersebut merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang kebenarannya harus diuji dengan penelitian empiris.

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau obyek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik (Sugiyono, 2012 : 8).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan jasa yakni PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Kantornya terletak di Jalan Perjuangan Komp Elite 2 No.B4, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dalam waktu sekitar 6 bulan, mulai dari November 2020 hingga April 2021.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Keterangan	2020								2021															
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		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	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■	■																				
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Persiapan Instrumen Penelitian									■	■														
6	Pengumpulan Data											■	■	■	■										
7	Pengolahan Data													■	■	■	■								
8	Analisa dan Evaluasi																	■	■	■	■				
9	Penulisan Laporan																					■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:389), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:389), sampel adalah bagian dari populasi secara keseluruhan. Teknik yang digunakan dalam sampling adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

Jumlah karyawan PT Bravo Sastria Perkasa berjumlah 50 orang. Berikut ini rincian dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Rincian Karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan

No.	Unit	Jumlah
1	Administrasi	3
2	Logistik	5
3	Keuangan	2
4	Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	3
5	Komandan Wilayah 1 & 2	2
6	Komandan Sektor	35
Total		50

Sumber : PT Bravo Sastria Perkasa Medan

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data

yang dinyatakan dalam bentuk angka.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan pemberian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari profil perusahaan, struktur organisasi dan data diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu : Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu *Employee Engagement* (Y).

a. Variabel Dependen (Y)

Menurut Ferdinand (2014:171) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *Employee Engagement* (Y).

b. Variabel Independen (X)

Menurut Ferdinand (2014:171) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah

- 1) Kepemimpinan (X_1)
- 2) Lingkungan Kerja (X_2)
- 3) Pelatihan (X_3)

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012:2) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengantur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan table sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deksripsi	Pengukuran
Kepemimpinan (X_1)	Merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber: (Kartono,2013:49)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian Sumber : (Kartono,2013:34)	1. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. 2. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin	Likert

			<p>yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen akti, sedangkan yang lainnya tenang. 4. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian. 5. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadiannya yang dimilikinya. <p>Sumber : (Kartono,2013:34)</p>	
Lingkungan Kerja (X ₂)	<p>merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non-fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja</p> <p>Sumber: (Sedarmayanti, 2011:40)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebisingan 2. Keamanan 3. Penerangan 4. Suhu udara di ruangan 5. Fasilitas 6. Dekorasi di tempat kerja <p>Sumber : Sedarmayanti (2011:46)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. 2. Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. 3. Cahaya atau penerangan sangat 	Likert

			<p>besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.</p> <p>4. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "<i>air condition</i>" yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.</p> <p>5. Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.</p> <p>6. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.</p> <p>Sumber : Sedarmayanti (2011:46)</p>	
--	--	--	--	--

Pelatihan (X ₃)	pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber: (Hamalik,2010:30)	1. Peserta latihan 2. Pelatih 3. Lamanya pelatihan 4. Bahan latihan 5. Bentuk pelatihan Sumber : (Hamalik,2010:35)	1. Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. 2. Pelatih-pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli. 3. Lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang; 4. Bahan latihan seyogianya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. 5. Bentuk-bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan ketenagaan. Sumber : (Hamalik,2010:35)	Likert
<i>Employee Engagement</i> (Y)	Merupakan kebalikan dari <i>burnout</i> , <i>employee engagement</i> menimbulkan rasa semangat dalam melakukan aktivitas kerja serta memampukan karyawan untuk menangani tuntutan pekerjaan dengan baik. Sumber : Schaufeli dan Bakker (2010)	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i> Sumber : Schaufeli dan Bakker (2010)	1. Aspek ini ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. 2. Aspek <i>dedication</i> ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. 3. Aspek <i>absorption</i> ini ditandai dengan	Likert

			<p>adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya</p> <p>Sumber : Schaufeli dan Bakker (2010)</p>	
--	--	--	---	--

Sumber : Penulis (2020)

F. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2012:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi ukur, misalnya:

- | | | |
|----|---------------------------------|---|
| 1. | Sangat Tidak Setuju diberi skor | 1 |
| 2. | Tidak Setuju diberi skor | 2 |
| 3. | Kurang Setuju diberi skor | 3 |
| 4. | Setuju diberi skor | 4 |
| 5. | Sangat Setuju diberi skor | 5 |

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:401), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2012:402), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam memberikan keterangan yang dibutuhkan. Dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
2. Studi dokumentasi, yaitu berupa buku-buku, dokumen-dokumen pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi, jumlah karyawan yang ada di PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
3. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

H. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya. Suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Kriteria menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan lebih dari 0,3 maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. (Ghozali, 2016:47). Kriteria menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan lebih dari 0,7 maka butir pertanyaan dinyatakan *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

a) Analisis Grafik

Menurut Ghozali (2016:154-155) cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik *histrogram* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Statistik

Menurut Ghozali (2016:156), uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman dalam pengambilan keputusan ini adalah :

- a) Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal.
- b) Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : Data residual berdistribusi normal.

H_A : Data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103-104), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas.

Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- c) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Bila nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* \leq 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134-136), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan :

1. Melihat grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Dasar analisis :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Model penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel *Employee Engagement*

a = konstanta

$b_1 - b_2$ = koefisien regresi

X_1 = variabel Kepemimpinan

X_2 = variabel Lingkungan Kerja

X_2 = variabel Pelatihan

e = *term of eror*

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:64), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variansi variabel dependen.

Simultan hipotesis dalam uji statistik t adalah :

$$H_0 = b_1 = b_2 = 0$$

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Bravo Sastria Perkasa Medan.

$$H_a = b_1 = b_2 \neq 0,$$

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Bravo Sastria Perkasa Medan.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. H_0 diterima, apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H_0 ditolak, apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:68), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Simultan hipotesis dalam uji statistik F adalah

$$H_0 = b_1, b_2 = 0$$

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Bravo Sastria Perkasa Medan.

$$H_a = b_1, b_2 \neq 0$$

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Bravo Sastria Perkasa Medan.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

b) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

c. Koefisien Determinasi Hipotesis

Menurut Ghozali (2016:98), koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam kenyataan nilai *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis :

- a. Jika nilai $R^2 = 1$ maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$,
- b. Jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Pada awalnya PT. Bravo Satria Perkasa hanyalah sebuah Yayasan yang didirikan pada tahun 1999. Yayasan tersebut dinamakan Yayasan 1999. Seiring perkembangan zaman, pelanggan yang selalu bertambah dan teknologi, Yayasan 1999 semakin berkembang dan maju dengan pesat. Sehingga pada tahun 2002 Yayasan 1999 berubah menjadi sebuah PT. Yang dinamakan PT. Bravo Satria Perkasa.

PT. Bravo Satria Perkasa didirikan oleh anggota masyarakat profesional yang memiliki kepedulian pada rasa aman melalui cara memberdayakan Teknologi serta Sumber Daya Manusia Indonesia dalam mencapai peningkatan taraf hidup yang lebih baik melalui penerapan sistem manajemen Sumber Daya Manusia dan Teknologi yang tepat guna serta disesuaikan dengan potensi dan target pencapaian optimum.

Sebuah perusahaan *Vendor Business Process Outsourcing* (Vendor BPO), PT. Bravo Satria Perkasa memiliki perangkat-peangkat kerja yang didukung tenaga-tenaga kerja profesional yang berpengalaman dan memiliki wawasan luas serta kompetensi dalam penanganan permasalahan Teknologi serta Sumber Daya Manusia untuk kemudian melalui mekanisme program pengamanan diciptakan konsep-konsep pelaksanaan kerjanya.

PT. Bravo Satria Perkasa adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak dan beroperasi sebagai Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP), sesuai dengan izin-

izin operasi yang diberikan oleh Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia dan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, yaitu : Jasa Penyedia dan Pengelolaan Tenaga Keamanan, Jasa Pendidikan dan Latihan Keamanan, Jasa Konsultasi Keamanan, Jasa Penerapan Peralatan Keamanan, Jasa Penyedia Satwa. Umumnya klien PT. Bravo Satria Perkasa adalah Industri Perbankan seperti Bank Permata, Bank Danamon, Bank BRI, Bank Maybank, Bank CIMB Niaga, Bank Muamalat Indonesia dan juga di industri-industri lainnya seperti Coca-Cola Amatil, AHM, Adira Finance.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang professional dan dapat diandalkan, sehingga menjadi pilihan utama di bidang jasa pengamanan.

b. Misi

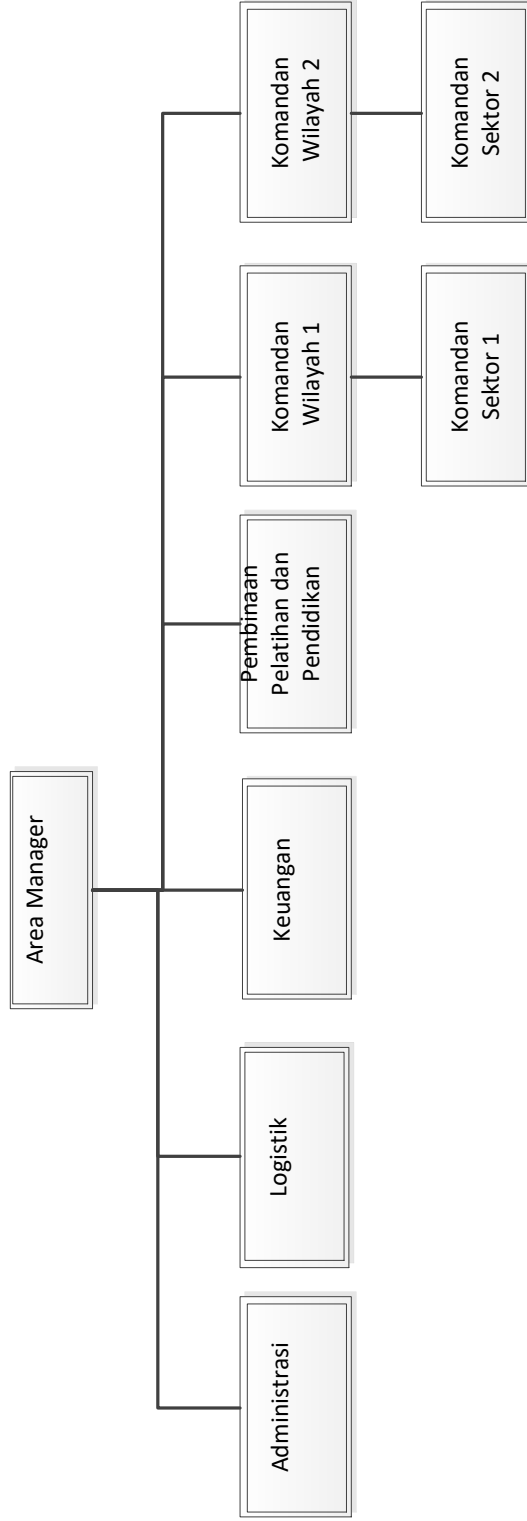
Memberikan pelayanan dengan cepat, akurat dan efisien serta solusi yang tepat dan bermutu sehingga memudahkan para pengguna jasa dalam melakukan kegiatan usahanya, dengan dukungan teknologi yang canggih serta Sumber Daya Manusia yang handal, terampil dan professional.

3. Uraian Struktur Perusahaan

Untuk dapat memperlancar jalannya usaha dari suatu perusahaan, maka setiap perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama seperti apa yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut. Untuk menetapkan sebuah organisasi

yang baik, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan diantaranya perumusan organisasi yang jelas, pemberian tugas pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab yang jelas, pendelegasian kekuasaan, jenjang pengawasan atau rentang kekuasaan dan adanya saluran komunikasi yang jelas.

PT. Bravo Satria Perkasa Medan dipimpin oleh seorang Area Manager. Dibawah Area Manager ada unit divisi administrasi, logistik, keuangan, pembinaan pendidikan dan pelatihan, serta komandan wilayah. Divisi Komandan Wilayah terbagi atas dua unit, Komandan Wilayah I dan Komandan Wilayah II. Dibawah divisi komandan wilayah ada komandan sektor. Pada Gambar 4.1 diilustrasikan struktur organisasi PT. Bravo Satria Perkasa Medan.



Sumber : PT BRAVO SASTRIA PERKASA MEDAN

GAMBAR 4.1. STRUKTUR ORGANISASI PT BRAVO SASTRIA PERKASA MEDAN

4. Pembahasan Kegiatan Perusahaan

Layanan yang diberikan PT. Bravo Satria Perkasa adalah

a. *VIP Guard* atau *Escorting*

Berbekal dengan Sumber Daya Manusia yang handal di bidangnya, PT. Bravo satria Perkasa memiliki prosedur, perilaku dan teknologi keamanan, berikut juga mental, moral dan sikap tanggap terhadap penanganan masalah. PT. Bravo Satria Perkasa akan menjadi mitra keamanan yang dapat diandalkan. Layanan yang diberikan terdiri atas

- 1) Penanganan keamanan diseluruh lokasi dengan pertimbangan keamanan yang matang.
- 2) Perlindungan VIP 24 jam mempergunakan petugas resmi dan menyamar.
- 3) Perlindungan VIP dalam acara tertentu.
- 4) Menyiapkan program pengamanan VIP.

b. Pelatihan Keamanan

PT. Bravo Satria Perkasa juga memberikan layanan bagi perusahaan berupa desain dan pelatihan tenaga satpam mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku sebagai personil sekuriti yang profesional. agar dapat memperoleh hasil optimal dalam pelatihan, para instruktur PT. Bravo Satria Perkasa membuat analisa kebutuhan bagi klien. Aktifitas yang kemudian dikembangkan akan mempermudah asimilasi personil yang handal. Adapun pelatihan yang disediakan oleh PT. Bravo Satria Perkasa adalah :

- 1) Pelatihan Dasar.
- 2) Penanganan Ancaman Bom.
- 3) Prosedur Evakuasi dan Pemadaman Api.
- 4) Teknik Investigasi dan Manajemen.

- 5) Kontrol dan Manajemen Keamanan.
- 6) Keamanan Informasi.
- 7) Manajemen Krisis.
- 8) Pelayanan Prima.

c. Jasa Pengamanan

Layanan pada PT. Bravo Satria Perkasa adalah operasi keamanan yang terencana dan ditopang dengan kemampuan mengelola keamanan dengan baik. PT. Bravo Satria Perkasa memberikan layanan keamanan menyeluruh kepada pengguna jasa. Klien dapat terfokus pada usaha bisnis yang dijalankan karena keamanan mereka berada di tangan yang tepat. PT. Bravo Satria Perkasa menyediakan layanan kepada klien dalam hal pengelolaan keamanan meliputi :

- 1) Rekrutmen satpam dan pelatihan berlanjut.
- 2) Penyusunan prosedur operasional.
- 3) Mengkoordinasikan keamanan dengan kondisi eksternal.
- 4) Penanganan administratif personal di lapangan.
- 5) Penanganan kejadian.
- 6) Penerapan sistem keamanan.

d. CPP (*Close Personal Protection*)

Close Personal Protection adalah produk jasa untuk pengawalan dan pengamanan terhadap VVIP personal secara terintegrasi dengan sistem proteksi dan protokoler yang telah diuji.

e. *Event* Sekuriti

Event Sekuriti adalah produk jasa pengamanan *event-event* atau acara-acara seperti konser musik, *launching* produk, pameran, dan lain-lain.

f. *Task Force Bravo*

Task Force Bravo adalah satuan tugas khusus yang dimiliki PT. Bravo Satria Perkasa untuk melakukan berbagai hal pengamanan dan penyelamatan pada setiap situasi Tidak Normal (*Emergency Situation*).

g. *OCC (Operation Command Centre)*

Operation Command Centre adalah sistem kendali operasi PT. Bravo Satria Perkasa yang berbentuk piranti lunak beserta tim kelolanya yang senantiasa membeikan info dan komando secara *up to date*.

5. Penyajian Data

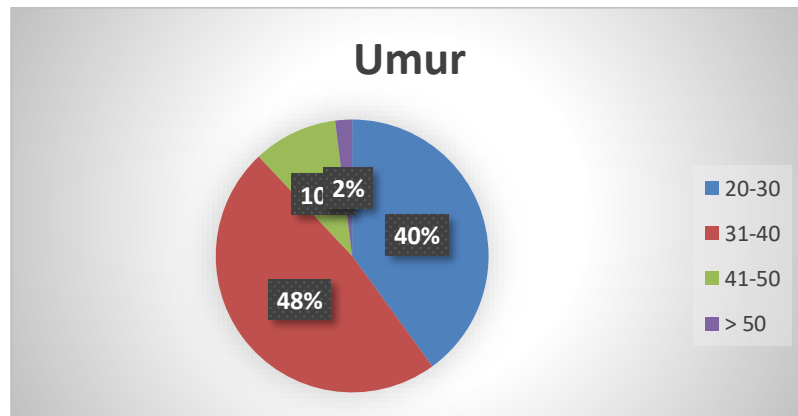
Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di PT. Bravo Satria Perkasa Medan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Medan. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 50 kuesioner.

Dalam penelitian ini responden diambil berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Medan. dengan menggunakan teknik pengambilan adalah sampling jenuh, didapatkan jumlah responden sebanyak 50 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel 4.1, 4.2 dan 4.3.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	20	40
31-40	24	48
41-50	5	10
>50	1	2
TOTAL	50	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)



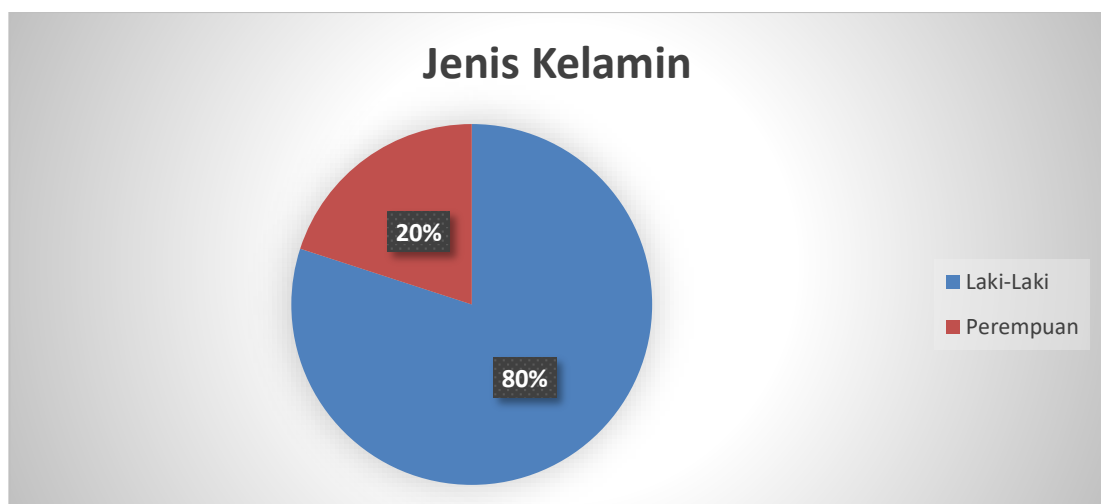
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan Gambar 4.2. dapat dilihat bahwa umur 20-30 sebesar 40%, umur 31-40 sebesar 48%, umur 41-50 sebesar 10% dan umur >50 tahun sebesar 2%. Mayoritas responden adalah usia 31-40 tahun sebanyak 24 responden dengan presentase 48%. Ini menunjukkan bahwa usia antara 31-40 tahun merupakan usia produktif dimana para responden yang sudah masuk usia produktif menjadi karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	40	80
Perempuan	10	20
TOTAL	50	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)



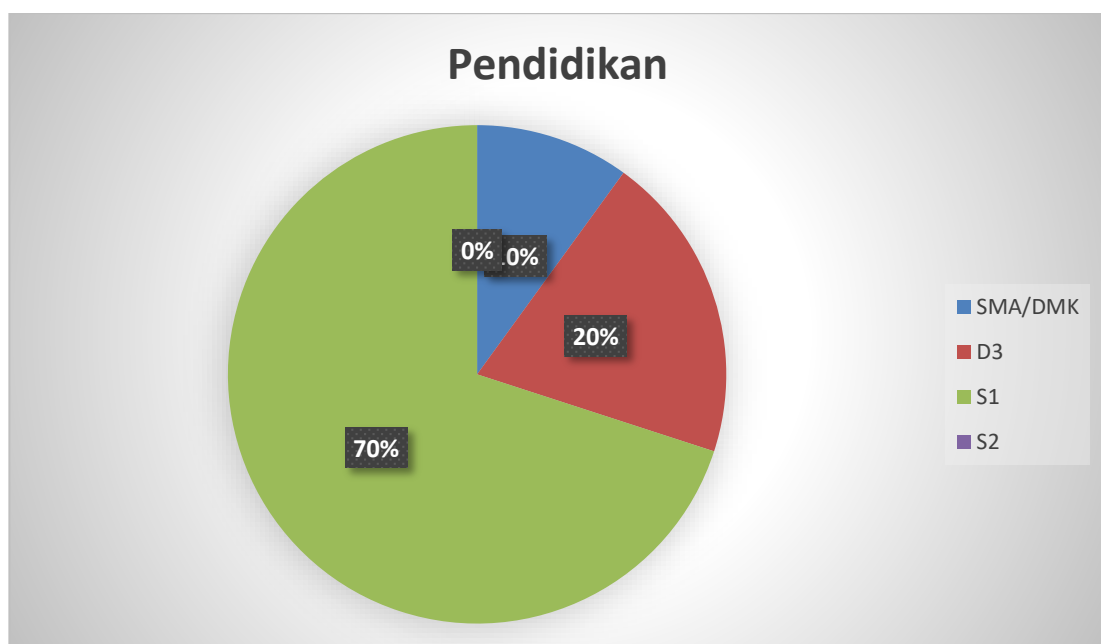
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 4.3. dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebesar 80% dan perempuan sebesar 20%. Mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden dengan presentase 80%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki lebih besar jumlahnya. Ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki mudah menjadi karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/DMK	5	10
D3	10	20
S1	45	70
S2	0	0
TOTAL	50	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

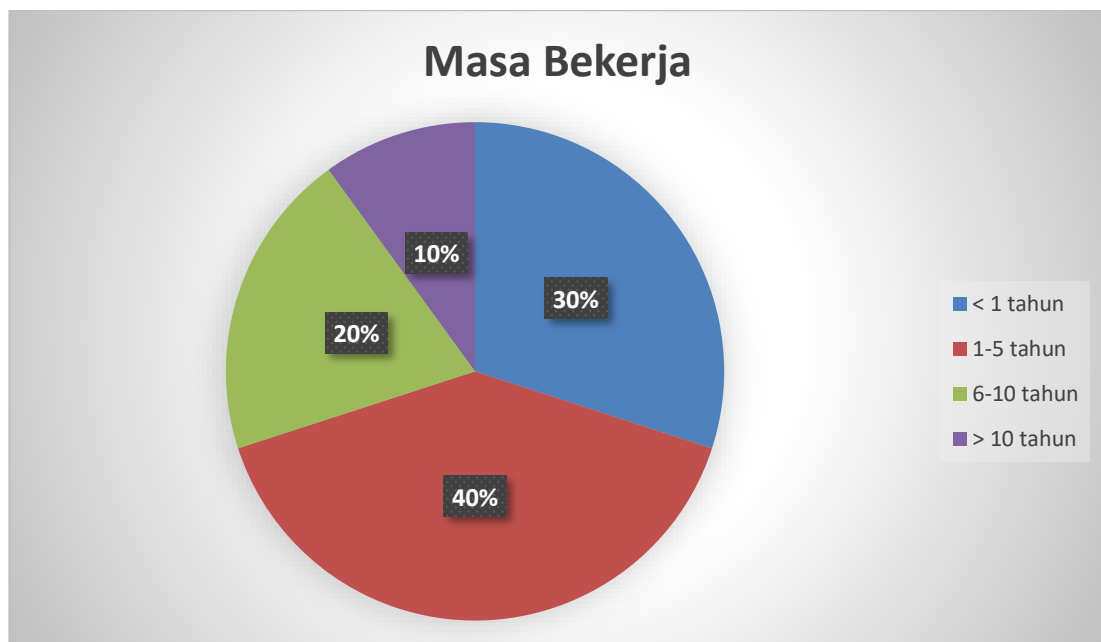
Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa SMA/DMK sebesar 10%, D3 sebesar 20%, S1 sebesar 70% dan S2 sebesar 0%. Mayoritas responden adalah berdasarkan pendidikan S1 sebanyak 45 responden dengan presentase 70%. Untuk

itu dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara pendidikan dengan umur responden dimana mayoritas pendidikan S1 pada usia kerja produktif karena faktor utama yang bekerja sebagai karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 tahun	15	30
1-5 tahun	20	40
6-10 tahun	10	20
> 10 tahun	5	10
TOTAL	50	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)



Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa < 1 tahun sebesar 30%, 1-5 tahun sebesar 40%, 6-10 tahun sebesar 20% dan > 10 tahun sebesar 10%. Mayoritas responden adalah berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase 40%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara masa kerja dengan umur responden dimana mayoritas masa kerja 1-5 tahun pada usia kerja produktif karena faktor utama yang bekerja sebagai karyawan PT Bravo

Sastria Perkasa Medan.

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *employee engagement*. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang.

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X₁).

Variabel kepemimpinan merupakan variabel X₁, indikator dalam kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian.

Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Sifat (X₁₁ dan X₁₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin selalu berkonsultasi dengan bawahan		Pemimpin selalu bekerjasama dengan dan rekan kerja lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	4	2	4
Setuju	42	84	43	86
Sangat Setuju	6	12	5	10

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa pemimpin selalu berkonsultasi dengan bawahan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 42 responden dengan persentase sebesar 84%. Pemimpin selalu bekerjasama dengan dan rekan kerja lain memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 86%.

Tabel 4.6 Kebiasaan (X13 dan X14)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mengharapkan anak buah selalu mematuhi peraturan perusahaan		Pemimpin selalu memberikan solusi dan keputusan dalam menghadapi masalah perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	4	11	22
Setuju	44	88	34	68
Sangat Setuju	4	8	5	10

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa pemimpin mengharapkan anak buah selalu mematuhi peraturan perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 44 responden dengan persentase sebesar 88%. Pemimpin selalu memberikan solusi dan keputusan dalam menghadapi masalah perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 68%.

Tabel 4.7 Temperamen (X15 dan X16)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin selalu memahami dan mematuhi prosedur perusahaan secara resmi		Pemimpin selalu membantu dan memberi solusi kepada anak buah dalam menghadapi masalah perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	11	22	11	22
Setuju	35	70	36	72
Sangat Setuju	4	8	3	6

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa pemimpin selalu memahami dan mematuhi prosedur perusahaan secara resmi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 70%. Pemimpin selalu memberikan solusi dan keputusan dalam menghadapi masalah perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 72%.

Tabel 4.8 Watak (X17 dan X18)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode		Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	11	22	20	40
Setuju	36	72	18	36
Sangat Setuju	3	6	12	24

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa pemimpin mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 68%. Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 36%.

Tabel 4.9 Kepribadian (X19 dan X110)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin selalu memuji dan menghargai bawahannya		Pemimpin selalu prioritas kepentingan perusahaan bila menghadapi masalah perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	26	52	20	40
Setuju	14	68	19	38
Sangat Setuju	10	10	11	22

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa pemimpin selalu memuji dan menghargai bawahannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 68%. Pemimpin selalu prioritas kepentingan perusahaan bila menghadapi masalah perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 38%.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel X₂, indikator dalam lingkungan kerja merupakan kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara di ruangan, fasilitas dan dekorasi di tempat kerja. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Kebisingan (X₂₁ dan X₂₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising		Karyawan merasa senang di area kantor bebas dari kebisingan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	4	2	4
Setuju	42	84	43	86
Sangat Setuju	6	12	5	10

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 42 responden dengan persentase sebesar 84%. Karyawan merasa senang di area kantor bebas dari kebisingan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 86%.

Tabel 4.11. Keamanan (X₂₃ dan X₂₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Lingkungan kerja menjamin keamanan dalam bekerja		Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat karyawan bekerja sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	4	2	4
Setuju	44	88	45	90
Sangat Setuju	4	8	3	6

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja menjamin keamanan dalam bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 44 responden dengan persentase sebesar 88%. Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat karyawan bekerja sangat baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 45 responden dengan persentase sebesar 90%.

Tabel 4.12. Penerangan (X25 dan X26)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Penerangan sinar matahari di ruang kerja setiap pagi		Penerangan listrik di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	2	4
Setuju	43	86	43	86
Sangat Setuju	7	14	5	10

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa penerangan sinar matahari di ruang kerja setiap pagi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 86%. Penerangan listrik di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 86%.

Tabel 4.13. Suhu Udara di Ruangan (X27 dan X28)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sirkulasi udara ditempat berjalan dengan lancar		Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	6	3	6
Setuju	41	82	42	84
Sangat Setuju	6	12	5	10

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa sirkulasi udara ditempat berjalan dengan lancar memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 82%. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 42 responden dengan persentase sebesar 84%.

Tabel 4.14. Fasilitas (X29 dan X210)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan		Karyawan selalu menjaga kebersihan fasilitas kantor kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	8	5	10
Setuju	40	80	39	78
Sangat Setuju	6	12	6	12

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 80%. Karyawan selalu menjaga kebersihan fasilitas kantor memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 78%.

Tabel 4.15. Dekorasi di Tempat Kerja (X211 dan X212)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Dekorasi tempat kerja sesuai dengan standar perusahaan		Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran karyawan untuk bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	1	2
Setuju	43	86	42	80
Sangat Setuju	7	14	7	18

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa dekorasi tempat kerja sesuai dengan standar perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 86%. Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran karyawan untuk bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 42 responden dengan persentase sebesar 80%.

3. Variabel Pelatihan (X₃)

Variabel pelatihan merupakan variabel X₃, indikator dalam pelatihan merupakan peserta latihan, pelatih, lamanya pelatihan, bahan latihan dan bentuk pelatihan. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.16. Peserta Latihan (X₃₁ dan X₃₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Peserta latihan yang hadir sesuai dengan target peserta perusahaan		Peserta latihan saling komunikasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	5	10	5	10
Setuju	40	80	41	82
Sangat Setuju	5	10	4	8

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa peserta latihan yang hadir sesuai dengan target peserta perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 80%. Peserta latihan saling komunikasi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 82%.

Tabel 4.17. Pelatih (X33 dan X34)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pelatih mengajar dengan gaya motivasi pada waktu pelatihan		Pelatih mengajar bahan pelatihan terlalu bagus	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	6	3	6
Setuju	42	84	43	86
Sangat Setuju	5	10	4	8

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa pelatih mengajar dengan gaya motivasi pada waktu pelatihan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 42 responden dengan persentase sebesar 84%. Pelatih mengajar bahan pelatihan terlalu bagus memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 86%.

Tabel 4.18. Lamanya Pelatihan (X35 dan X36)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pelatihan yang saudara terima selalu tepat waktu		Karyawan selalu mendapatkan pelatihan dalam dua bulan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	5	10	7	14
Setuju	41	82	39	78
Sangat Setuju	4	8	4	8

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa pelatihan yang saudara terima selalu tepat waktu memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 82%. Karyawan selalu mendapatkan pelatihan dalam dua bulan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 78%.

Tabel 4.19. Bahan Latihan (X37 dan X38)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Bahan pelatihan tidak rumit		Bahan latihan lebih mudah dimengerti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	7	14	5	10
Setuju	40	80	41	82
Sangat Setuju	3	6	4	8

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa bahan pelatihan tidak rumit memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 80%. Bahan latihan lebih mudah dimengerti memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 82%.

Tabel 4.20. Bentuk Pelatihan (X39 dan X310)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Bentuk pelatihan memuaskan		bentuk pelatihan sesuai dengan kinerja karyawan untuk dicapai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	6	12	12	24
Setuju	40	80	35	70
Sangat Setuju	4	8	7	6

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.20 di atas, diketahui bahwa bentuk pelatihan memuaskan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 80%. Bentuk pelatihan sesuai dengan kinerja karyawan untuk dicapai memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 70%.

4. Variabel *Employee Engagement* (Y)

Variabel *Employee Engagement* merupakan variabel Y, indikator dalam *employee engagement* merupakan *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.21. Vigor (Y1 dan Y2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja		Karyawan memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	9	18	9	18
Setuju	32	64	33	66
Sangat Setuju	9	18	8	16

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.21 di atas, diketahui bahwa karyawan tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 64%. Karyawan memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 66%.

Tabel 4.22. Dedication (Y3 dan Y4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pekerjaan merupakan sumber kebanggaan bagi diri karyawan		Karyawan antusias dengan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	8	4	8
Setuju	37	74	38	76
Sangat Setuju	9	18	8	16

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.22 di atas, diketahui bahwa pekerjaan merupakan sumber kebanggaan bagi diri karyawan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 74%. Karyawan antusias dengan pekerjaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 16%.

Tabel 4.23. Absorption (Y5 dan Y6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sangat menikmati pekerjaan		Karyawan merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	9	18	17	34
Setuju	32	64	23	46
Sangat Setuju	9	18	10	20

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.23 di atas, diketahui bahwa karyawan sangat menikmati pekerjaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 64%. Karyawan merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 46%.

6. Analisis dan Evaluasi

6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kelayakkan kuesioner, yang digunakan sebagai instrument penelitian. *Valid* artinya data yang diperoleh dari kuesioner dapat menjawab penelitian. Suatu kuesioner dilakukan *valid* jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu pernyataan atau indikator dikatakan *valid* jika :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$
- Apabila $\alpha 5\% > sig = \text{valid}$

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	34,8600	14,735	,478	,878
X12	34,8800	14,965	,429	,881
X13	34,9000	14,867	,506	,878
X14	35,0600	12,996	,754	,858
X15	35,0800	13,218	,730	,861
X16	35,1000	13,357	,732	,861
X17	35,1000	13,520	,684	,864
X18	35,1000	11,724	,736	,860
X19	35,2600	12,727	,527	,881
X110	35,1200	12,026	,692	,864

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.24 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 butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan *valid* karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas 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
X21	44,7400	12,400	,937	,952
X22	44,7600	12,798	,837	,956
X23	44,7800	13,196	,734	,958
X24	44,8000	13,510	,665	,960
X25	44,6800	13,161	,742	,958
X26	44,7600	12,758	,853	,955
X27	44,7600	12,349	,886	,954
X28	44,7800	12,706	,804	,956
X29	44,7800	12,298	,846	,955
X210	44,8000	12,245	,816	,957
X211	44,6800	13,161	,742	,958
X212	44,7000	12,949	,747	,958

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.25 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 12 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan *valid* karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas Pelatihan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	35,6400	8,562	,865	,895
X32	35,6600	8,923	,761	,902
X33	35,6000	8,939	,812	,900
X34	35,6200	9,302	,698	,906
X35	35,6600	9,372	,571	,913
X36	35,7000	8,908	,685	,906
X37	35,7200	9,144	,636	,909
X38	35,6600	8,923	,761	,902
X39	35,6800	9,365	,539	,915
X310	35,8200	8,926	,593	,913

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.26 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 butir pertanyaan pada variabel pelatihan dapat dinyatakan *valid* karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.27. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20,0200	4,428	,784	,759
Y2	20,0400	4,611	,727	,773
Y3	19,9200	5,463	,456	,827
Y4	19,9400	5,649	,391	,837
Y5	20,0200	4,428	,784	,759
Y6	20,1600	4,709	,492	,832

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Dari tabel 4.27 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 butir pertanyaan pada variabel *employee engagement* dapat dinyatakan *valid* karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

6.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik uji realibilitas yang digunakan adalah teknik *alpha cronbach* > 0,60 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya. Jika *alpha cronbach* < 0,60 maka pernyataan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.28 Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini bernilai 0,881

dimana nilainya diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel kepemimpinan penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.29 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,960	12

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini bernilai 0,982 dimana nilainya diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel lingkungan kerja penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.30 Hasil Uji Realibilitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel pelatihan dalam penelitian ini bernilai 0,915 dimana nilainya diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel pelatihan penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.31 Hasil Uji Realibilitas *Employee Engagement*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel *Employee Engagement* dalam penelitian ini bernilai 0,828 dimana nilainya diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel *employee engagement* penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

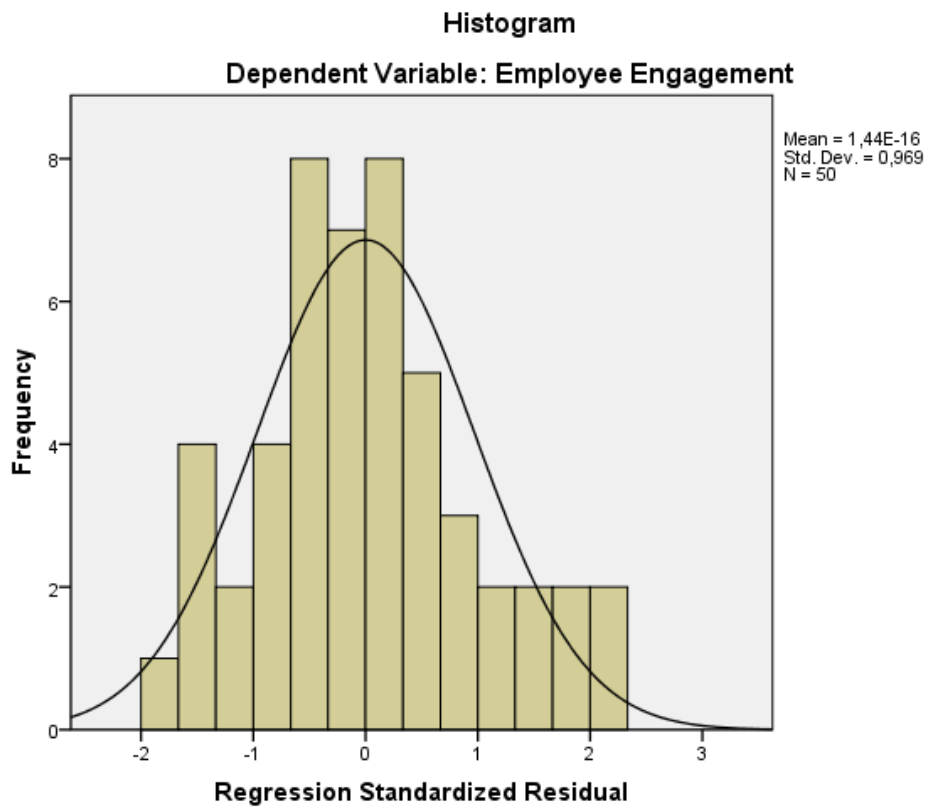
6.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu :

1. Metode Grafik

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.

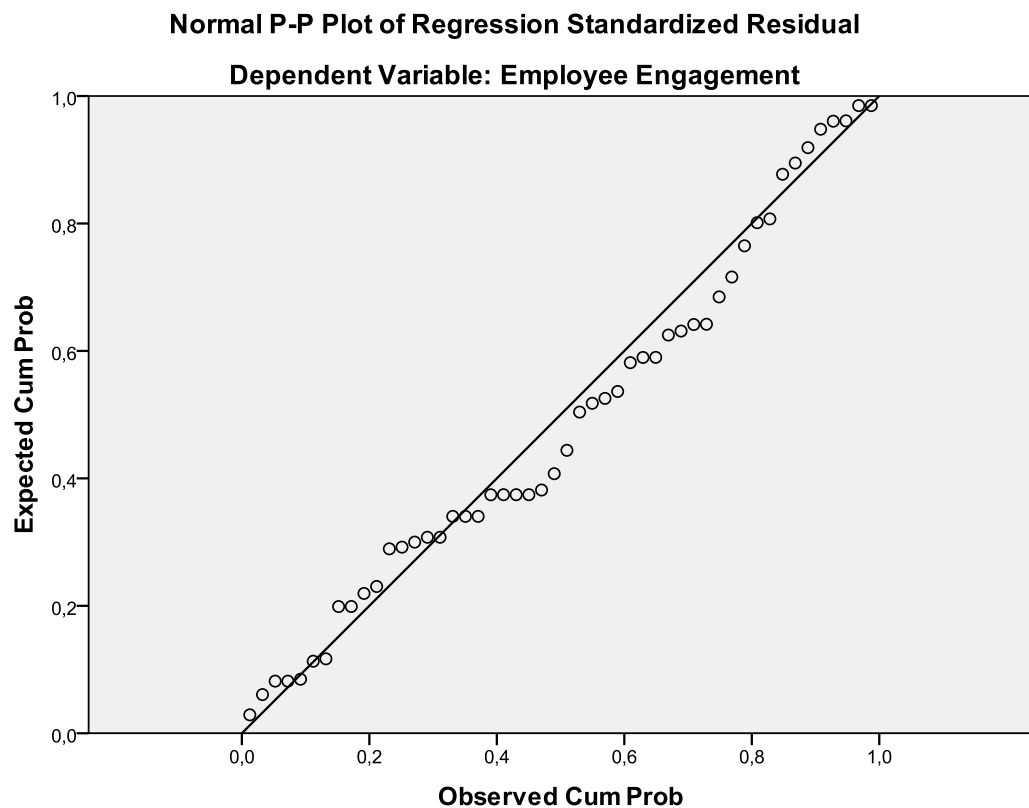


Gambar 4.6 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian *normal probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 4.7, berikut ini :



Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2020, (Data diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Metode Statistik

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S). Jika nilai sig > 5%, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode statistik dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.32 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35918797
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,721
Asymp. Sig. (2-tailed)		,676

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu 0,721 dan besarnya nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,676 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05 dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

6.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), Nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,973	1,028
	Lingkungan Kerja	,785	1,274
	Pelatihan	,771	1,297

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

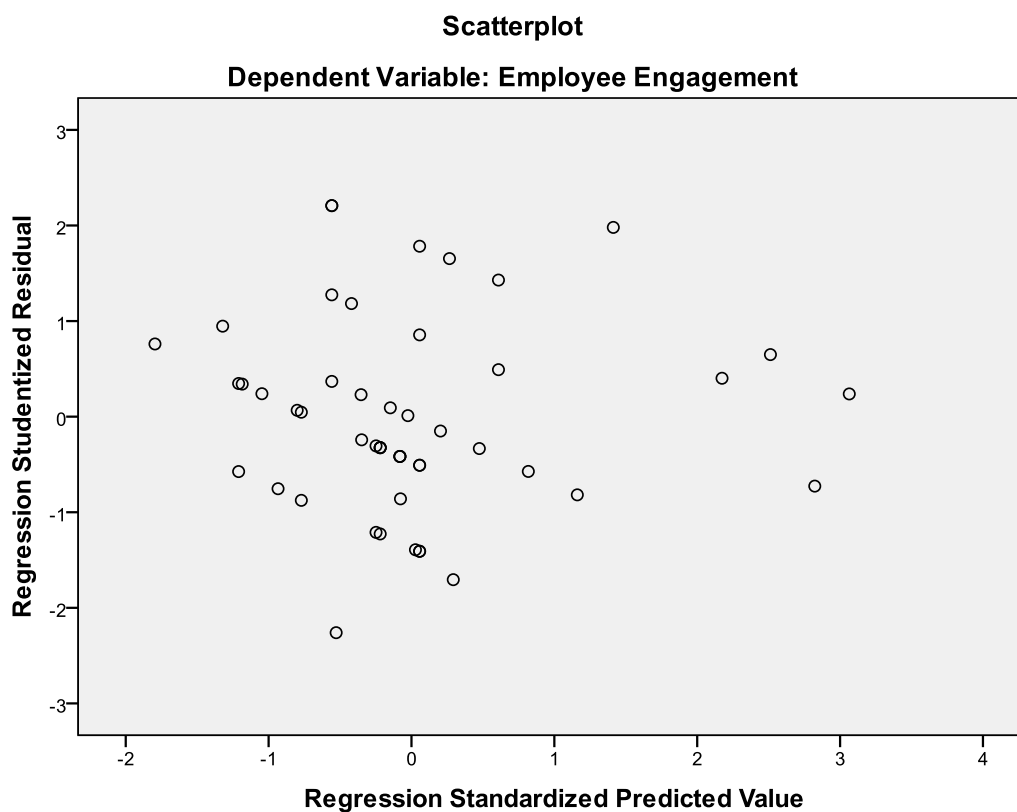
Berdasarkan data pada tabel 4.33, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance value* semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterodistisitas dapat diprediksi dengan dua cara yaitu :

1. Metode grafik

Cara pertama untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas *scatterplot*

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.8 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Metode statistik

Cara kedua untuk mengetahui adanya tidak yaitu dengan melakukan uji Glejser. Uji ini dilakukan dengan mengabsolutkan nilai residual dari model kemudian nilai absolut dari residual dimasukkan sebagai variabel terikat dalam persamaan regresi yang baru. Jika angka signifikan t yang diperoleh dari persamaan regresi yang baru lebih besar dari alpha 5%, maka dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model. Sebaliknya, jika angka signifikansi yang

diperoleh lebih kecil dari alpha 5%, maka dapat dikatakan terdapat heteroskedastisitas dalam data model. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.34 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,033	,492		-,066	,947
	Kepemimpinan	,048	,076	,089	,635	,528
	Lingkungan Kerja	,226	,105	,336	2,147	,057
	Pelatihan	-,200	,104	-,304	-1,926	,060

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.34, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

7. Pengujian Hipotesis

7.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pelatihan (X_3) terhadap *employee engagement* (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.35 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,330	,860		,384	,703
	Kepemimpinan	,338	,133	,314	2,547	,014
	Lingkungan Kerja	,089	,184	,067	,486	,630
	Pelatihan	,502	,181	,384	2,769	,008

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.35 dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Employee\ Engagement = 0,330 + 0,338\ Kepemimpinan + 0,089\ Lingkungan\ kerja + 0,502\ pelatihan$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,330 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan dianggap nol, maka *employee engagement* sebesar 0,330 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,338 yang berarti bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, maka *employee engagement* akan meningkat sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,089 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka *employee engagement* akan meningkat sebesar 0,089 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,502 yang berarti bahwa jika variabel pelatihan meningkat satu satuan,

maka *employee engagement* akan meningkat sebesar 0,502 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

7.2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji parsial dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.36 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,330	,860		,384	,703
	Kepemimpinan	,338	,133	,314	2,547	,014
	Lingkungan Kerja	,089	,184	,067	,486	,630
	Pelatihan	,502	,181	,384	2,769	,008

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2020, (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.36, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,547 > t_{tabel}$ sebesar 2,00856 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.
2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,486 < t_{tabel}$ sebesar 2,00856 dengan nilai signifikan $0,630 > 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja

secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan

3. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,769 > t_{tabel}$ sebesar $2,00856$ dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

7.3. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil uji simultan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.37 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,945	3	,982	7,143	,000 ^a
	Residual	6,322	46	,137		
	Total	9,267	49			

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

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.37, dengan nilai nilai F_{hitung} sebesar $7,143 > F_{tabel}$ sebesar $2,79$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan.

7.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.38 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,273	,37072

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

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.38, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang di tunjukkan pada kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,273 atau 27,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa 27,3% variasi variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan dapat mempengaruhi *employee engagement* hanya sebesar 27,3% sedangkan sisanya 73,7% *employee engagement* di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,547 > t_{tabel} sebesar 2,00856 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, yang artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Hubungan antara individu dan atasannya langsung adalah faktor yang paling mempengaruhi dari tingkat keterikatan karyawan tersebut. Kepemimpinan merupakan aspek yang penting dan

harus dijaga oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan antara karyawan dengan atasan sehingga terciptanya *employee engagement*.

Dengan masalah kepemimpinan ternyata pemimpin tidak bekerjasama dengan karyawan pemimpin hanya mengharapkan karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan, pemimpin tidak selalu membantu dan memberi solusi kepada karyawan, jika hal ini masih terus terjadi dapat menyebabkan karyawan merasa pimpinan tidak dapat memimpin dengan baik sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana pemimpin selalu prioritas kepentingan perusahaan bila menghadapi masalah perusahaan. Pemimpin selalu membantu dan memberi solusi kepada karyawan dalam menghadapi masalah perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,486 < t_{tabel}$ sebesar $2,00856$ dengan nilai signifikan $0,630 > 0,05$, yang artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Dengan masalah lingkungan kerja ternyata penerangan listrik tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, kondisi udara tidak nyaman, dan fasilitas kerja tidak tersedia, jika hal ini masih terus terjadi dapat menyebabkan karyawan merasa

lingkungan kerja tidak aman dan tidak nyaman sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana faktor yang menyebabkan seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja, yang dimana jika instansi belum memiliki lingkungan yang nyaman seperti pendingin ruangan yang sejuk yang mempengaruhi *employee engagement* di kantor serta memiliki sirkulasi udara yang belum baik dapat memberikan hambatan *employee engagement*.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,769 > t_{tabel} sebesar 2,00856 dengan nilai signifikan 0,008 < 0,05, yang artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Pelatihan juga merupakan sebuah proses pendidikan untuk karyawan dalam jangka waktu singkat yang menggunakan sebuah prosedur perubahan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian pelatihan juga mampu menemukan solusi yang sangat berkaitan erat dengan perkembangan individu maupun organisasi.

Dengan masalah pelatihan ternyata peserta latihan tidak hadir sesuai dengan target perusahaan, pelatih mengajar tidak bagus dan karyawan tidak selalu mendapat pelatihan jika hal ini masih terus terjadi dapat menyebabkan karyawan merasa pelatihan yang diberikan tidak efektif sehingga pelatihan tidak dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana bahan pelatihan tidak rumit dan mudah dimengerti oleh karyawan. Bentuk pelatihan memuaskan dan sesuai dengan kinerja karyawan untuk dicapai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan dengan nilai F_{hitung} sebesar $7,143 > F_{tabel}$ sebesar 2,79 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan merupakan aspek yang penting dan harus dijaga oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan antara karyawan dengan atasan sehingga terciptanya *employee engagement*. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Pelatihan juga merupakan sebuah proses pendidikan untuk karyawan dalam jangka waktu singkat yang menggunakan sebuah prosedur perubahan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian pelatihan juga mampu menemukan solusi yang sangat berkaitan erat dengan perkembangan individu maupun organisasi.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada PT Bravo Sastria Perkasa Medan untuk pimpinan dan karyawan memperbaiki lagi cara berkomunikasi antara pemimpin dengan karyawan, meningkatkan *employee engagement* didalam dirinya serta manajemen juga memberikan alat dan bahan yang dapat digunakan oleh karyawan dengan cara ini karyawan dapat bersemangat dalam *engagement*.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika kepemimpinan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,547 > 2,00856$ pada signifikan $0,014 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari kepemimpinan (X_1) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,338, yang berarti setiap ada kepemimpinan (X_1), maka akan meningkatkan *employee engagement* (Y) sebesar 0,338 satuan.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Teruji dan tidak dapat diterima berdasarkan nilai jika lingkungan kerja menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *employee engagement* (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,486 < 2,00856$ pada signifikan $0,630 > 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_2) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,089, yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_2), maka akan meningkatkan *employee engagement* (Y) sebesar 0,089 satuan.
3. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Teruji dan tidak dapat diterima berdasarkan nilai jika pelatihan menunjukkan berpengaruh dan

signifikan terhadap *employee engagement* (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,769 > 2,00856$ pada signifikan $0,008 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari pelatihan (X_3) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,502, yang berarti setiap ada pelatihan (X_3), maka akan meningkatkan *employee engagement* (Y) sebesar 0,502 satuan.

4. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Bravo Sastria Perkasa Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $7,143 > 2,79$ pada signifikan $0,00 < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee engagement*, untuk itu diharapkan kepada Pimpinan di PT Bravo Sastria Perkasa Medan dapat membangun komunikasi yang hangat dan kondusif dengan semua karyawan sehingga mendorong karyawan untuk bisa menjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan melalui forum diskusi dan koordinasi yang dilakukan. Pemimpin memberikan contoh menghargai pendapat dan memberi kesempatan bicara dan memberikan masukan yang positif kepada semua karyawan.
2. Hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, untuk itu diharapkan kepada Kantor PT Bravo Sastria Perkasa

Medan dapat memberikan peralatan yang mampu menunjang *engagement* dari para karyawan, memperbaiki barang yang rusak sehingga tidak mengganggu karyawan bekerja serta membeli beberapa peralatan baru yang bisa dan mampu menunjang *employee engagement*.

3. Hasil penelitian pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement*, untuk itu diharapkan kepada karyawan PT Bravo Sastria Perkasa Medan dapat diberikan pelatihan setiap dua bulan periode sehingga karyawan dapat mengenal satu sama lain selama pelatihan sehingga meningkatkan *employee engagement*
4. Untuk *employee engagement*, untuk itu diharapkan pimpinan PT Bravo Sastria Perkasa Medan mengadakan jalan-jalan bersama atau *gathering family* setiap tahun sekali sehingga pimpinan dan karyawan saling mengenal, saling koordinasi terciptanya *employee engagement* semakin erat dan kekeluargaan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Akademis (2011) Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arifin. Syamsul. H. (2012). Leadership : Ilmu Dan Seni Kepemimpinan. Banjarmasin : Mitra Wacana Media.
- Arep. Ishak. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bangun. Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Elliott. G. Dan Corey. D. (2018). *Build It The Rebel Playbook For World-Class Employee Engagement*. United Kingdom: Wiley.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Federman. (2013). A Theory Of Leaderships Effectiveness, Mc Graw-Hill Book Company, New York.*
- Ferdinand. Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang:Bp Universitas Diponegoro.
- Fleming, J.H. Dan Asplund, J. (2010). Human Sigma : Managing The Employee Customer Ecounter. Washington, Dc : Gallup Press*
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23. Jakarta : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik. O.. (2011). Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem. Bandung: Bumi Aksara
- Isyandi. B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Global. Pekanbaru: Unri Press.
- Kartono, Kartini. (2013). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Perusahaan Dan Industri. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2016). Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung:Refika Aditama.
- Morreti, M. & Postruznik, N. (2011). Stress Management And Employee Engagement : A Case Study. Europe : Armida Publications*

- Nitisemito, A.S. (2011). *Managemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd Edition)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai. Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian*. Medan: Usu Press.
- Serdamayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian. Sondang. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, A.F. (2011). Personnel Administration And Human Resources Management, (Jhon Wiley & Sons Inc, Eds). New York : 4 Wiley*
- Simanjuntak. Payaman J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3*. Jakarta:Fakutas Ui
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno. Dan Priansa. D. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. Mithah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Albrecht. (2011). A Study Of Employee Compensation And Employee Job Engagement On Banks Of Lahore, Pakistan. Science International Journal (Lahore), 26 (5), 2411-2414*
- Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. International Journal Of Productivity And Performance Management, 63 (3), 308-323*
- Antony S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 1. Issn : 2599-3410.
- Azeem, M:F., Rubina, Paracha, A.T. (2013). Connecting Trining And Development With Employee Engagement: How Does It Matter? World Applied Sciences Journal, 28 (5). 696-703*

- Barclay. (2011). *Crossover Of Burnout And Engagement In Work Teams*. Work And Occupations
- Bakker Dan Leiter, (2011). *How Do Engaged Employees Stay Engaged?. Articulo Original Institute Of Psychology, Woudestein.*
- Balain Dan Sparrow, (2011). *Employee Engagement: Conceptual Issues. Journal Oforganizational Culture, Communications And Conflict.*
- Catteauw F, Flynn E, Vonderhorst J (2011) *Employee Engagement : Bossting Productivity In Turbulent Tims, Organizational Development Journal, 25 (2), 151-157*
- Collin. (2011) *Business - Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. Journal Of Applied Psychology.*
- Corace, C.J. (2011). *Engagement Enrolling The Quiet Majority. Organizational Development Journal, 25, 171-175*
- Dayona Gurawan Dan Nur Rinawati (2016) *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia Jurnal Indonesia Membangun. Vol. 2 No. 1. Issn : 1412-6907*
- Deci, E.L. And Ryan, R.M. (2011). *The Support Of Autonomy And The Control Of Behavior. Journal Of Personality And Social Psychology, 53 (6), 1024-1037*
- Dell (2011), *Business - Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. Journal Of Applied Psychology*
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). *Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. Soumaterra Law Review, 4(1), 93-103.*
- Gallup. (2013). *Majority American Worker Not Engaged. [Http://Www.Gallup.Com/Poll/150383/Majority-American-Workers-Not-Engagedjobs.aspx](http://Www.Gallup.Com/Poll/150383/Majority-American-Workers-Not-Engagedjobs.aspx) [Online: Akses November 2021]*
- Hewitt, A. (2013). *Managing Engagement In Times Of Change. Www.Aon.Com*
- Hewitt, A. (2017). 4 Maret). *Trends In Global Employee Engagement : Global Anxiety Erodes Employee Engagement Gains. Diambil Dari Www.Aon.Com*
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., Curphy, G.J. (2011). *Leadership : Enhancing The Lessons Of Experienboston : Mc Grwa-Hill Irwin*
- Indrawan, M. (2017). *The Contribution Of Low-Cost Carrier Airlines In Asean Integration (2001-2014) (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada).*

- Indriyani. Astri Utami (2017). *Effect Of Compensation And Benefit To Employee Engagement Through Organisation Brand In Indonesia's Startup Company*. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan
- Kertiriasih. Ni Nengah Rupadi, I Wayan Sujana, I Nengah Suardika (2018). *The Effect Of Leadership Style To Job Satisfaction, Employee Engagement And Employee Performance (Study At Pt.Interbat, Bali, Nusra, And Ambon)*. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, Vol. 9, Issue. 03. Issn 0976 – 4852
- Manurung Eva Riama (2013) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan Non Majerial Pada Rumah Sakit Xyz. Fisip Ui.
- Marciano. (2011). *The Effect Of Training And Development On Employee Engagement*. *World Review Of Business Research Vol. 2. No. 5*.
- Masih, E., Singh, V.P. & Tirkey, M.R (2013). *Employee Engagemnr : Engaging Employees At Work Place*. *International Journal Of Management*, 4 (5), 69-77
- Maslach, C., Wilmar, B., Schaufeli, Micheal, P., Leiter. (2011). *Job Burnout*. *Annu. Rev. Psychol Journal*, 52, 397-422
- Mcleod. (2011) *Engaging For Success: Enchaning Performance Through Employee Engagement*.
- Ng Kim-Soon. (2015). *Employee Engagement And Job Satisfaction*. <https://www.researchgate.net/publication/283267162>
- Nimalathan, B. (2012). *Job Satisfaction And Employee's Work Performance : A Case Study Of People's Bank In Jaffina, Penisula, Sri Lanka*. *Management And Marketing Journal*, 8.43-47
- Nokia Siemens Network. (2011) *Employee Engagement: Conceptual Issues*. *Journal Of Organizational Culture, Communications And Conflict*
- Osborne Schrita And Mohommad S. Hammoud (2017) *Effective Employee Enggament In The Workplace*. *International Journal Of Applied Management And Technology* 2017, Volume 16, Issue 1,
- Ratu. Christin Natalia. (2020). Pengaruh Pelatihan “*Become A Great Employee With Meaningfulness*” Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Syntax Idea Vol. 2 No. 8. Issn :2684-6853*
- Restudhadi Reza Dan Jafar Sembiring. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Employee Engagement* Di Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Micro Banking Dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika. *E-Proceeding Of Management : Vol.4, No.3. Issn : 2355-9357*

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2011). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement : A Multi-Sample Study. Journal Of Organizational Behavior, 3, 44-51*
- Suff P, Reilly P (2011), Going The Extra Mile : The Relationship Between Reward And Employee Engagement, Hr Network Paper Mp79, Insitute For Employment Studies (Hr Network Members Only)*
- Sulamuthu. Geeta Ann And Halimah Mohd Yusof (2018). Leadership Style And Employee Engagement. Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management Bandung, Indonesia*
- Tritch, T. (2011). Engagement Drives Results At New Century. Gallup Management Journal, 1, 3-5*
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The Effect Of Postpartum Coping Skill Classes (Pcsc) On Stress Level, Cortisol Levels, Maternal Self-Efficacy, And Baby's Growth And Development In Semarang, Central Java. Malaysian Journal Of Public Health Medicine, 20(1), 122-129.*
- Wallace, L. And Trinkka, J. (2011). Leadership And Employee Engagement. Public Management Journal, 91 (5), 10-13*
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts Of Corruption Procurement Of Goods And Services Of Local Governments Through Electronic Procurement Services (Lpse). Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4678-4684.*