



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA
RUMAH SAKIT UMUM
LATERSIA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SITI YULIA INDRIANI
NPM 1815310172

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA RUMAH
SAKIT UMUM LATERZIA BINJAI

NAMA : SITI YULIA INDRIANI
N.P.M : 1815310172
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 20 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

PEMBIMBING II



Teguh Wahyono, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Yulia Indriani
NPM : 1815310172
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir,
dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee
Engagement* pada pada Rumah Sakit Umum
Latersia Binjai

dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Desember 2024



Siti Yulia Indriani
NPM: 1815310172

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Yulia Indriani
Tempat/Tanggal Lahir : Pasar 13, 16 September 1999
NPM : 1815310172
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Pasar 13 Desa Lama, Dusun VIII

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

Schubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2024
yang membuat pernyataan



Siti Yulia Indriani
NPM: 1815310172

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang perawat. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 50 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan di tahun 2022. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Kepemimpinan memiliki nilai regresi sebesar 0,224, t_{hitung} sebesar 2,415 dan nilai signifikan sebesar 0,020. Pengembangan karir memiliki nilai regresi sebesar 0,251, t_{hitung} sebesar 2,711 dan nilai signifikan sebesar 0,009. Kepuasan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,370, t_{hitung} sebesar 2,886 dan nilai signifikan sebesar 0,006. Kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 138,192. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *employee engagement* adalah variabel kepuasan kerja dengan t_{hitung} terbesar yaitu 2,886. Selain itu, 89,4% *employee engagement* dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. *Employee engagement* memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, *Employee Engagement*.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the impact of leadership, career development, and job satisfaction on employee engagement at the Latersia Hospital Binjai. This research's population consisted of 50 nurses. A total of 50 people were asked to participate in the survey. Saturated sampling was used as a sampling technique. This research combined primary data with quantitative data collected via questionnaires and processed using the SPSS version 24 application. The research was carried out in the year 2022. Multiple linear regression models were used for analysis. The results showed that leadership, career development, and job satisfaction both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee engagement at the Latersia Hospital Binjai. Leadership had a regression value of 0.224, a t_{count} of 2.415 and a significant value of 0.020. Career development had a regression value of 0.251, a t_{count} of 2.711, and a significant value of 0.009. Job satisfaction had a regression value of 0.370, t count of 2.886 and a significant value of 0.006. Leadership, career development, and job satisfaction simultaneously had a significant value of 0,000 and an F_{count} of 138.192. The variable that most dominantly influenced employee engagement was job satisfaction with the largest t_{count} of 2.886. In addition, 89.4% of employee engagement can be explained and obtained from leadership, career development, and job satisfaction, while the rest was obtained from other factors. Employee engagement had a very strong relationship with leadership, career development, and job satisfaction.

Keywords: *Leadership, Career Development, Job Satisfaction, Employee Engagement.*

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya. Adapun penelitian ini berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.SM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua penulis, ayahanda Priadi dan Misiatik yang selalu memberikan semangat dan doa tanpa henti.

7. Kepada Pimpinan, seluruh dokter, perawat, dan seluruh staf Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai atas segala bantuannya selama penulis melakukan penelitian ini dan yang telah memberikan kesempatan penulis melakukan penelitian.
8. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Desember 2024
Penulis

Siti Yulia Indriani
NPM. 1815310172

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. <i>Employee Engagement</i>	13
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	15
c. Tipe <i>Employee Engagement</i>	18
d. Dampak <i>Employee Engagement</i>	19
e. Indikator <i>Employee Engagement</i>	20
2. Kepemimpinan	21
a. Pengertian Kepemimpinan	21
b. Tipe-Tipe Kepemimpinan	23
c. Sifat-Sifat Pemimpin	25
d. Fungsi Kepemimpinan	27
e. Indikator Kepemimpinan.....	29
3. Pengembangan Karir.....	30
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	30
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	31
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	33
d. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	40
e. Indikator Pengembangan Karir	41
4. Kepuasan Kerja	42
a. Pengertian Kepuasan Kerja	42

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	44
c. Teori Kepuasan Kerja.....	47
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	48
B. Penelitian Sebelumnya.....	50
C. Kerangka Konseptual.....	52
D. Hipotesis	56
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	58
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
1. Tempat Penelitian.....	58
2. Waktu Penelitian	58
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	59
1. Variabel Penelitian	59
a. Variabel Dependen (Y)	59
b. Variabel Independen (X)	59
2. Definisi Operasional.....	58
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	62
1. Populasi	62
2. Sampel.....	62
3. Jenis dan Sumber Data.....	63
E. Skala Pengukuran Variabel.....	63
F. Teknik Pengumpulan Data.....	64
G. Teknik Analisa Data	65
1. Uji Kualitas Data.....	65
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	65
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	66
2. Uji Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Multikolinearitas	70
c. Uji Heteroskedastisitas	71
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
4. Uji Hipotesis.....	73
a. Uji Parsial (Uji t)	73
b. Uji Simultan (Uji F)	74
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	76
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	76
a. Sejarah Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai	76
b. Visi, Moto, dan Misi Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai .	78
c. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai	79
2. Frekuensi Karakteristik Responden	80
a. Jenis Kelamin Responden	80
b. Usia Responden.....	81
c. Pendidikan Terakhir Responden	82
d. Masa Kerja Responden.....	83

e. Status Pernikahan Responden	83
3. Frekuensi Jawaban Responden	84
a. Kepemimpinan (X_1)	85
1) Komunikasi.....	85
2) Perilaku.....	86
3) Kemampuan.....	88
4) Pengembangan Diri	89
b. Pengembangan Karir (X_2)	90
1) Prestasi Kerja.....	90
2) Exposure	93
3) Kesetiaan Organisasional.....	94
4) Mentor dan Sponsor.....	96
5) Kesempatan untuk Tumbuh.....	97
c. Kepuasan Kerja (X_3)	99
1) Menyenangi Pekerjaannya.....	99
2) Mencintai Pekerjaannya.....	101
3) Moral Kerja.....	102
4) Prestasi Kerja.....	104
d. <i>Employee Engagement</i> (Y).....	105
1) Kognitif.....	106
2) Afektif.....	107
3) Perilaku.....	109
4) Loyalitas	110
4. Uji Kualitas Data.....	112
a. Uji Validitas	112
b. Uji Reliabilitas.....	115
5. Uji Asumsi Klasik.....	118
a. Uji Normalitas Data.....	118
1) Analisis Grafik.....	119
2) Analisis Statistik	120
b. Uji Multikolinearitas	122
c. Uji Heteroskedastisitas	123
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	126
7. Uji Hipotesis.....	128
a. Uji Simultan (Uji F)	129
b. Uji Parsial (Uji t)	137
8. Uji Determinasi	134
B. Pembahasan Hasil Penelitian	135
1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y)	135
2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y)	138
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y).....	140
4. Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y)	142

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	144
B. Saran	145

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Data Tingkat <i>Turnover</i> Perawat Tahun 2021	4
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	58
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert	63
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	64
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	80
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden	81
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	82
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden.....	83
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	83
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	84
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	84
Tabel 4.8.	Pimpinan Mampu Menjalin Komunikasi yang Baik dengan Para Perawat (X_{11}).....	85
Tabel 4.9.	Pimpinan Mampu Memberikan Perintah dan Instruksi yang Mudah Dipahami Perawat (X_{12}).....	86
Tabel 4.10.	Pimpinan Memiliki Perilaku yang Baik dan Bersahabat dengan Para Perawat (X_{13}).....	87
Tabel 4.11.	Pimpinan Selalu Berlaku Adil Kepada Setiap Perawat yang Ada di Bawahnya (X_{14}).....	87
Tabel 4.12.	Pimpinan Memiliki Jiwa Kepemimpinan yang Sangat Baik (X_{15})	88
Tabel 4.13.	Pimpinan Memiliki Kemampuan dan Keterampilan yang Andal di Bidang Pekerjaan yang Ditangani (X_{16}).....	89
Tabel 4.14.	Pimpinan Mampu Memberikan Pengaruh yang Positif Bagi Perawat Sehingga Memotivasi Perawat Menjadi Lebih Baik (X_{17})..	90
Tabel 4.15.	Pimpinan Memberikan Kebebasan dan Kepercayaan Kepada Perawat Menyampaikan Pendapat, Kritik, dan Saran (X_{18}).....	90
Tabel 4.16.	Perawat akan Mendapatkan Posisi yang Lebih Baik Jika Terus Menunjukkan Prestasi Kerja yang Baik (X_{21}).....	90
Tabel 4.17.	Perawat Mampu Menyelesaikan Setiap Tugas yang Diberikan dengan Baik (X_{22}).....	92
Tabel 4.18.	Perawat Dikenal Sebagai Perawat yang Memiliki Kinerja yang Baik (X_{23})	93
Tabel 4.19.	Perawat yang Terkenal dengan Kinerjanya akan Segera Dipromosikan oleh Pimpinan untuk Posisi yang Lebih Baik (X_{24}) ..	94
Tabel 4.20.	Perawat akan Tetap Bekerja di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dalam Jangka Waktu yang Lama (X_{25})	95
Tabel 4.21.	Perawat Saat Ini Tidak Sedang Mencari Pekerjaan Lain dan Fokus di Pekerjaan Perawat Saat Ini (X_{26}).....	95
Tabel 4.22.	Perawat Mendapatkan Perlakuan yang Adil dalam Proses Promosi Jabatan Tanpa Mengandalkan Mentor Atau Sponsor (X_{27}).....	96

Tabel 4.23.	Perawat Memiliki Peluang yang Sama untuk di Promosikan oleh Atasan (X_{28}).....	97
Tabel 4.24.	Perawat Selalu Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan untuk Mendukung Pekerjaan Perawat (X_{29}).....	98
Tabel 4.25.	Perawat yang Selalu Berkembang Menjadi Lebih Baik Dari Segi Pengetahuan dan Keterampilan akan Memiliki Peluang Karir yang Lebih Pasti (X_{210})	98
Tabel 4.26.	Perawat Merasa Senang dengan Profesi Pekerjaan Perawat Saat Ini (X_{31})	99
Tabel 4.27.	Perawat Betah Bekerja di Perusahaan Ini dan Berencana Mengembangkan Karir di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (X_{32}).....	100
Tabel 4.28.	Perawat Sangat Peduli Terhadap Kemajuan Rumah Sakit Umum Latersia Binjai dimana Kemajuan Perusahaan akan Sangat Membahagiakan Perawat (X_{33})	101
Tabel 4.29.	Perawat Mencintai Pekerjaan Perawat di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai Sehingga Perawat Mengerjakan Tugas Perawat dengan Penuh Suka Cita (X_{34})	102
Tabel 4.30.	Perawat Memiliki Rasa Semangat Kerja yang Tinggi dalam Bekerja Sehari-Hari di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (X_{35})...	102
Tabel 4.31.	Perawat Mengerjakan Tugas Perawat dengan Penuh Rasa Semangat Sehingga Tidak Merasa Lelah (X_{36}).....	103
Tabel 4.32.	Hasil Pekerjaan Perawat Tidak Pernah di Komplain oleh Atasan yang Menandakan Atasan Puas dengan Hasil Kerja Perawat (X_{37})..	104
Tabel 4.33.	Setiap Tugas yang Diberikan Mampu Perawat Selesaikan dengan Tepat Waktu (X_{38})	105
Tabel 4.34.	Perawat Berusaha Mewujudkan Tujuan Rumah Sakit Umum Latersia Binjai dengan Sungguh-Sungguh (Y_1).....	106
Tabel 4.35.	Perawat Memiliki Kecocokan dengan Nilai dan Tujuan yang Dianut oleh Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (Y_2).....	107
Tabel 4.36.	Perawat Memiliki Rasa Kebanggaan yang Tinggi Sebagai Perawat Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (Y_3).....	108
Tabel 4.37.	Perawat Secara Emosional Memiliki Rasa Keterikatan dengan Rumah Sakit Umum Latersia Binjai Sehingga Membuat Perawat Merasa Lebih Peduli dengan Perusahaan (Y_4).....	108
Tabel 4.38.	Perawat Selalu Berusaha untuk Bekerja Keras agar Menghasilkan Pekerjaan yang Terbaik (Y_5)	109
Tabel 4.39.	Perawat Selalu Menjaga Citra dan Nama Baik Rumah Sakit Umum Latersia Binjai Dimanapun Perawat Berada (Y_6)	110
Tabel 4.40.	Perawat Saat Ini Tidak Ingin Mencari Pekerjaan yang Lain (Y_7).	111
Tabel 4.41.	Perawat Ingin Fokus pada Pekerjaan Perawat Saat Ini di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (Y_8).....	111
Tabel 4.42.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X_1)	112
Tabel 4.43.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	112
Tabel 4.44.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	114

Tabel 4.45. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	115
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan (X_1).....	116
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengembangan Karir (X_2) .	117
Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	117
Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	118
Tabel 4.50. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	121
Tabel 4.51. Hasil Uji Multikolinearitas	122
Tabel 4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	125
Tabel 4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	127
Tabel 4.54. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	130
Tabel 4.55. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	132
Tabel 4.56. Hasil Uji Determinasi.....	134
Tabel 4.57. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	135

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	56
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai	80
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	119
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	120
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan fasilitas kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan yang diberikan rumah sakit menjadi sebuah pelayanan yang secara langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Pelayanan yang diberikan rumah sakit sangat bergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di rumah sakit. Adanya rasa keterikatan karyawan dengan rumah sakit dimana mereka bekerja membuat karyawan bekerja dengan lebih antusias untuk memberikan yang terbaik sehingga pelayanan rumah sakit juga menjadi lebih baik.

Robbins & Judge (2016:351) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, komitmen, dan antusiasme karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan yang membuat adanya rasa keterikatan emosional sehingga membentuk loyalitas dan kinerja yang positif. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Robbins & Judge (2016:357) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: pengembangan karir, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Rivai (2016:12) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan yang dipimpinnya untuk bertindak lebih baik sehingga membentuk rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kepemimpinan yang disukai karyawan membuat karyawan lebih antusias dan peduli dalam menjalankan tugas mereka agar tujuan

karyawan lebih cepat tercapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) serta Murnianita (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Handoko (2018:300) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan. Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dayona dan Rinawati (2016) serta Sumadhinata dan Murtisari (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan akan terbentuk rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Rasa kepuasan kerja ini membuat karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan karena loyalitas yang terbentuk dari kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lienardo (2017) serta Muliana dan Rahmi (2019) yang memberikan hasil

penelitian bahwa kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki fasilitas yang cukup lengkap dengan dokter-dokter spesialis yang andal dan berpengalaman. Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai terletak di Jalan Soekarno Hatta KM 18 No. 451, Kota Binjai 20357. Saat ini Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai telah menerima pasien BPJS, baik BPJS ketenagakerjaan maupun BPJS Mandiri, sehingga saat ini Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat termasuk masyarakat kelas bawah.

Manajemen Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai menyadari bahwa untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, maka faktor karyawan menjadi faktor utama. dimana setiap pasien akan berinteraksi secara langsung oleh karyawan Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai untuk menerima pelayanan. oleh karena itu, rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan sehingga karyawan memiliki komitmen loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta bekerja dengan penuh antusias dan peduli untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan perusahaan karena adanya rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebagian karyawan yang berprofesi sebagai perawat belum memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai tempat mereka bekerja. Hal ini diketahui dari karyawan yang tidak terlalu peduli dengan nilai dan tujuan perusahaan. Perawat hanya menjalankan tugas dan tanggungjawabnya tanpa adanya rasa keterikatan, rasa peduli, atau rasa memiliki sehingga perawat hanya bekerja sekedar menyelesaikan kewajibannya. Hal ini membuat perilaku perawat yang

ingin bekerja lebih keras untuk perusahaan dan rasa loyalitas yang rendah untuk perawat. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan juga ditemukan adanya masalah pada keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada perawat yang bekerja Rumah Sakit Umum Latersia Binjai. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan banyak perawat yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja karena tidak merasa nyaman sehingga perawat tidak merasa bangga bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai. Hal ini membuat perawat menjadi tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mencoba mencari rumah sakit lain yang dianggap lebih baik.

Data wawancara perihal *employee engagement* juga didukung dengan data tingkat *turnover* perawat di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai seperti yang ditunjukkan Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Data Tingkat *Turnover* Perawat Tahun 2023

Bulan	2021	
	Masuk	Keluar
Januari	4	3
Februari	7	5
Maret	5	7
April	9	4
Mei	5	8
Juni	4	3
Juli	8	6
Agustus	2	5
September	4	7
Oktober	7	5
November	8	6
Desember	5	6
Rata-Rata	5,67	5,42

Sumber: Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (2023)

Pada Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat *turnover* (berhenti bekerja) perawat pada tahun 2021 sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 5,45. Artinya rata-rata setiap bulan terdapat 5 – 6 orang perawat yang berhenti bekerja yang menunjukkan

employee engagement dari perawat cukup rendah. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang berhenti bekerja di 6 bulan pertama saat mereka bekerja. Bahkan, banyak perawat yang belum selesai masa *training* tetapi memutuskan berhenti bekerja dan pindah ke rumah sakit lain. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada *employee engagement* dari perawat yang diidentifikasi dengan rendahnya loyalitas perawat untuk terus bertahan dalam bekerja dan mengembangkan karir di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam membentuk rasa keterikatan perawat terhadap perusahaan. Sehingga hal ini mendorong manajemen Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai menempatkan setiap pemimpin-pemimpin yang telah melalui berbagai proses seleksi yang ketat untuk ditempatkan di setiap bagian masing-masing agar setiap tugas perawat di setiap bagian berjalan dengan baik. Peranan para pemimpin tidak hanya mengawasi, namun diharapkan juga mampu memberikan pengaruh atau *influence* yang positif bagi perkembangan para perawat yang dipimpin. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan ternyata masih ditemukan adanya masalah pada kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Banyak perawat merasa pimpinan mereka kurang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para perawat dan perilaku pimpinan yang dirasa kurang bersahabat dan cenderung kasar. Hal ini membuat pimpinan mereka tidak mampu memberikan pengaruh yang positif bagi perawat agar termotivasi untuk berkembang menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepemimpinan yang diidentifikasi dengan pimpinan yang belum mampu memberikan pengaruh yang positif bagi perawat agar perawat termotivasi menjadi lebih baik.

Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai memiliki skema pengembangan karir bagi perawat yang dimiliki. Namun, pengembangan karir ini tidak bersifat pasti untuk setiap perawat. Karena jarangya posisi pimpinan yang kosong untuk diisi oleh perawat lainnya. Selain itu, Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai tidak memakai sistem golongan untuk jabatan perawat sehingga jabatan pegawai cenderung tetap seperti saat pertama kali perawat mulai bekerja. oleh karena itu, pengembangan karir sangat sulit diperoleh oleh perawat karena posisi jabatan yang lebih tinggi sangat jarang tersedia. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan terdapat permasalahan pada pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Banyak dari perawat yang tetap tidak mendapatkan posisi yang lebih baik walau terus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Perawat merasa pihak rumah sakit tidak memiliki skema pengembangan karir yang jelas, transparan, dan adil kepada setiap perawat sehingga banyak pegawai menduduki jabatan tertentu bukan karena prestasi tetapi karena relasi atau sponsor. Perawat yang selalu berkembang dari segi pengetahuan dan keterampilan tetap tidak menjadi posisi perawat menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada pengembangan karir perawat yang diidentifikasi dengan perawat yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan belum tentu memiliki peluang karir yang pasti.

Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai juga tetap berusaha menjaga kepuasan dari setiap perawat yang dimiliki agar tidak berdampak buruk terhadap pelayanan yang mereka berikan perawat kepada setiap pasien yang datang berobat. oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai berusaha menjaga besaran gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perawat, membayar gaji tepat waktu,

memberikan kesempatan perawat untuk terus berkembang, menjaga komunikasi yang baik antara pihak manajemen dengan perawat, dan lain sebagainya. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan masih terdapat permasalahan pada kepuasan kerja perawat. Banyak perawat yang saat ini kurang mencintai pekerjaannya sebagai perawat di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Hal ini membuat perawat terkadang mengerjakan pekerjaannya seperti menjadi beban dan tidak menikmati pekerjaannya dengan semangat kerja yang juga menjadi rendah. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja perawat yang diidentifikasi dengan perawat yang kurang menyenangkan pekerjaannya saat ini di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

Berdasarkan fenomena yang berhasil dikumpulkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* perawat. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah ***“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai”***.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Pimpinan yang belum mampu memberikan pengaruh yang positif bagi perawat agar perawat termotivasi berkembang menjadi lebih baik.
- b. Perawat yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan belum tentu memiliki peluang karir yang pasti berkembang.

- c. Perawat kurang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya saat ini di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- d. Rendahnya loyalitas perawat untuk terus bertahan dalam bekerja dan mengembangkan karir di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

2. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- b. Objek penelitian ini hanya dibatasi kepada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- c. Pengujian data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- b. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

- c. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- d. Apakah kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- b. Mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- c. Mengetahui apakah kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- d. Mengetahui apakah kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu Rumah Sakit Umum Latersia Binjai dalam upaya peningkatan *employee engagement* perawat melalui kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja perawat.

b. Bagi Universitas

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gurawan Dayona

dan Nur Rinawati pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* di PT Andalan Finance Indonesia”. Terdapat beberapa perbedaan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa hal mendasar yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu pelatihan (X_1), dan pengembangan karir (X_2), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu *employee engagement* (Y). pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kepuasan (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: *employee engagement* (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 37 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 37 orang karyawan sebagai responden dikarenakan jumlah populasi yang dimiliki pada penelitian terdahulu kurang dari 100 anggota. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 50 orang perawat, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 50 orang perawat sebagai responden.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari Mei sampai Juli 2016, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai Mei 2022 sehingga penelitian ini direncanakan berjalan selama 6 bulan.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PT Andalan Finance Indonesia, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai yang terletak di Jalan Soekarno Hatta KM 18 No. 451, Kota Binjai 20357.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT Andalan Finance Indonesia, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior*. Kahn dalam Albrecht (2018:54) menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai *employee engagement*.

Kahn dalam Albrecht (2018:54) mengemukakan bahwa *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya. Istilah *employee engagement* menunjukkan seseorang fokus pada tujuan dan energi, yang merupakan bukti dari adanya inisiatif, penyesuaian diri, usaha dan ketahanan individu terhadap organisasi. Kebanyakan *employee engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Maylett & Winner (2016:54) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate, energetic*, dan berkomitmen dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan *employee engagement* sebagai keterlibatan psikologis yang

lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu: *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

Employee engagement dikenal juga dengan istilah *worker Engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2016:351) *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, komitmen, dan antusiasme karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan yang membuat adanya rasa keterikatan emosional sehingga membentuk loyalitas dan kinerja yang positif yang berdampak terhadap kognitif, afektif, dan perilaku karyawan. *Employee engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Employee engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen serta loyalitas. Keterikatan karyawan merupakan sikap positif karyawan serta disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan, yakin akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja. *Employee engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas *strategic* perusahaan. antusiasme ini terbentuk karena karyawan

merasa *engaged* (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engage*. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Employee engagement menunjukkan suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. *Employee engagement* menjadi suatu penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan yang mengenai masa depan, serta resiliensi. Keterikatan kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* yakni suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Robbins & Judge (2016:357) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, seperti:

1) Pengembangan Karir

Perkembangan karir juga salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Praktik pengembangan karir membantu organisasi mempertahankan karyawan yang bertalenta dan menyediakan sarana untuk mengembangkan diri. Perusahaan yang menyediakan kesempatan untuk mengembangkan karir karyawannya akan membuat karyawan cenderung lebih engaged. Peningkatan *employee engagement* melalui pelatihan, keahlian, dan pembelajaran bisa membuat karyawan lebih engaged pada pekerjaan dan organisasinya.

2) Kepemimpinan

Karyawan akan menunjukkan engagement yang lebih pada organisasi ketika mereka dinilai oleh atasan atau organisasi secara langsung atau karyawan yang mendapatkan perhatian melalui kepemimpinan atasannya. Ditemukan juga bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Kualitas dari kepemimpinan yang berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi tingkat engagement karyawan.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah salah satu sarana bagi karyawan untuk meningkatkan engagement. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mencocokkan antara tujuan organisasi dan tujuan dari karyawannya sehingga mereka bisa puas dengan hasil kerja mereka

nanti. Karyawan yang sudah menetapkan tujuannya biasanya adalah karyawan dengan self-efficacy yang tinggi sehingga mereka akan lebih engaged pada perusahaan.

Menurut McBain (2017:87) menjelaskan bahwa umumnya terdapat tiga faktor utama dalam terciptanya *employee engagement*, yaitu:

1) Organisasi

Hal-hal yang menjadi faktor terciptanya *employee engagement* adalah visi dan nilai yang dianut, budaya organisasi, dan brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap suportif, serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Adanya keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi akan memberikan dampak positif dalam terciptanya *employee engagement*.

2) Manajemen dan Kepemimpinan

Employee engagement dibangun melalui proses dan membutuhkan waktu yang panjang, serta komitmen yang tinggi dari para pemimpin. Oleh karena itu, diperlukan konsistensi pemimpin dalam hal mentoring karyawan. Adapun keterampilan yang sebaiknya dimiliki oleh pemimpin dalam menciptakan *employee engagement*, yaitu teknik komunikasi, teknik memberikan feedback dan teknik penilaian kinerja.

3) Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dapat menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*. Beberapa kondisi lingkungan kerja

yang diharapkan dapat mendorong terciptanya *employee engagement*, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Pegawai yang berpersepsi memperoleh keadilan tersebut akan berlaku adil pada organisasi, dengan cara membangun ikatan emosi yang mendalam pada organisasi.
- b) Lingkungan kerja yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan mempengaruhi pegawai secara psikologis dan menganggap dirinya berharga bagi organisasi.
- c) Organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga pegawai.

c. Tipe *Employee Engagement*

Menurut Vazirani (2017:214), terdapat tiga aspek dasar terkait dengan *employee engagement*, yaitu:

- 1) Pegawai dan aspek psikologis yang terbentuk dalam diri pegawai, serta pengalaman-pengalaman yang dimiliki.
- 2) Para pemimpin dan kemampuannya dalam menciptakan kondisi untuk mendorong munculnya *employee engagement*.
- 3) Interaksi di antara para pegawai pada setiap tingkatan/jenjang.

Hal tersebut menjadi tanggung jawab besar bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan dan budaya kondusif, terkait dengan hubungan kerja dan perlakuan yang adil. Menurut Vazirani (2017:214), terdapat tiga tipe pegawai, yaitu:

- 1) *Engaged*

Pegawai yang terikat merupakan sang pembangun, yang ingin mengetahui harapan organisasi terhadap perannya, sehingga berusaha untuk memenuhi harapan tersebut. Pegawai yang engaged menunjukkan kinerja tinggi secara konsisten, memanfaatkan talenta dan kelebihannya pada saat bekerja, serta mendorong terciptanya inovasi-inovasi.

2) *Not Engaged*

Merupakan tipe pegawai yang lebih cenderung berkonsentrasi pada tugas-tugas daripada tujuan dan hasil yang diharapkan dapat tercapai. Pegawai tipe ini cenderung merasa diabaikan dan kelebihan mereka kurang diperhatikan. Hal tersebut biasanya terjadi karena pegawai tidak memiliki hubungan yang produktif dengan pemimpin maupun rekan kerjanya.

3) *Actively Disengaged*

Pegawai tipe ini selalu berusaha menunjukkan ketidaksenangannya di setiap kesempatan dan tidak menyukai pencapaian yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Pegawai seperti ini dapat melemahkan fungsi organisasi.

d. Dampak *Employee Engagement*

Pegawai yang memiliki engagement tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi. Keterikatan emosi yang tinggi akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Menurut Vazirani

(2017:214) *employee engagement* secara positif membentuk kualitas tim kerja yang efektif.

Employee engagement dapat mempengaruhi kinerja organisasi ketika *employee engagement* lebih dahulu memberikan pengaruh positif bagi pegawai. Pegawai yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, mau menerima tantangan dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya. Pengalaman tersebut akan berpengaruh bagi kinerja pegawai dan juga memberikan dampak positif di tingkat organisasi, yaitu produktivitas dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *employee engagement* dapat memberikan perubahan bagi individu tim dan organisasi (Vazirani, 2017:215).

e. Indikator *Employee Engagement*

Robbins & Judge (2016:352) menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki empat buah indikator utama, yaitu:

1) Kognitif

Rasa percaya serta mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi dimana karyawan bekerja.

2) Afektif

Adanya rasa keterikatan, rasa memiliki, dan rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

3) Perilaku

Kemauan karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Loyalitas

Adanya keinginan untuk tinggal di dalam organisasi dan mengembangkan karir di organisasi.

2. **Kepemimpinan**

a. **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Kepemimpinan atau kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Menurut Robbins (2016:93) kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasannya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat

dari sejauh mana kepemimpinan di dalamnya dapat bekerja secara efektif. pada kepemimpinan itu terdapat 3 (tiga) unsur-unsur yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kartono (2018:10), kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut Rivai (2016:12) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya melalui komunikasi, perilaku, kemampuan, dan pengembangan diri karyawan. oleh karena itu, kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Definisi tersebut berimplikasi pada tiga hal, yakni:

- 1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yakni bawahan atau pengikut. Karena tanpa kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status

pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, maka semua sifat kepemimpinan menjadi tidak relevan.

- 2) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
- 3) di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga harus mempengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara.

Sehingga berdasarkan pendapat para ahli dan penjelasannya dapat diambil kesimpulan bahwasannya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Terry (2017:132) mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Pribadi

dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.

2) Tipe Kepemimpinan Non Pribadi

Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non-pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.

3) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Pemimpin bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

5) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya

adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

6) Tipe Kepemimpinan Menurut Bakat

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut

c. Sifat-Sifat Pemimpin

Menurut Kartono (2018:47) sifat-sifat pemimpin terdiri dari:

1) Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan di tengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

2) Stabilitas Emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil, artinya seorang pimpinan tidak mudah tersinggung perasaan dan tidak meledak-ledak secara emosional.

3) Pengetahuan Tentang Relasi Insani

Seorang pemimpin harus memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anggotanya, untuk dapat bersama-sama maju dan merasakan kesejahteraan.

4) Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi, yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya).

5) Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif (tidak subjektif, berdasarkan prasangka sendiri).

6) Dorongan Pribadi

Keinginan dan kesesuaian untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati dan sanubari sendiri.

7) Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya.

8) Kemampuan Mengajar

Pemimpin yang baik diharapkan dapat menjadi guru yang baik bagi bawahannya, mengajar secara sistematis dan intensional pada sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan anggota.

9) Keterampilan Sosial

Seorang pemimpin harus dapat bersikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya dan mempercayai.

10) Cakap Secara Teknis atau Manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, dan membuat keputusan yang baik.

Tindakan kepemimpinan pada dasarnya adalah pembentukan hubungan sosial yang efektif dan mencapai masa depan yang diinginkan melalui perjanjian serta kerjasama. Para pemimpin yang bermoral menggunakan kekuasaan untuk mencapai tujuan organisasi, menghormati hak individu dan kelompok, dan adil dalam berhubungan dengan orang lain (Siagian, 2019::52). Menurut Siagian (2019:52) ciri-ciri kepemimpinan yaitu:

- 1) Sumber genetika, dalam arti bakat yang dibawa sejak orang dilahirkan.
- 2) Ciri-ciri yang diperoleh karena belajar dari pengalaman.
- 3) Ciri-ciri yang diperoleh melalui pendalaman teori kepemimpinan.

yang dikemukakan di atas merupakan serangkaian ciri-ciri yang bersifat ideal. Artinya betapa pun besarnya bakat kepemimpinan yang dimiliki seseorang dan betapa banyak pun kesempatan untuk menempa diri menjadi pemimpin yang efektif melalui pengalaman dan pendidikan serta latihan, tidak ada seorang pun yang memiliki semua ciri tersebut. Lebih jelasnya, meningkatkan efektivitas kepemimpinan merupakan proses. oleh karena itu kepemimpinan yang maksimal dapat dilakukan oleh setiap orang yang menduduki jabatan kepemimpinan dengan terus-menerus

berusaha agar semakin banyak ciri-ciri tersebut menjadi miliknya selama dia berkarya sebagai seorang pemimpin.

d. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2019:59) fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan yaitu:

1) Fungsi Kepemimpinan sebagai Inovator

Sebagai inovator, pemimpin harus mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisiensi, maupun di bidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2) Fungsi Kepemimpinan sebagai Komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan orang lain.

3) Fungsi Kepemimpinan sebagai Motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Fungsi Kepemimpinan sebagai Kontroler

Sebagai kontroler pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisiensi.

dalam usahanya menggabungkan teori dan penelitian tentang kepemimpinan, empat dimensi pokok dari struktur fundamental kepemimpinan, yaitu: (Sopiah, 2015:46)

- 1) Bantuan (*support*) adalah tingkah laku yang memperbesar perasaan berharga seseorang dan merasa dianggap penting.
- 2) Kemudahan interaksi adalah tingkah laku yang memberanikan anggota-anggota kelompok untuk mengembangkan hubungan-hubungan yang saling menyenangkan.
- 3) Pengutamaan tujuan adalah tingkah laku yang merangsang antusiasme bagi penemuan tujuan kelompok mengenai pencapaian prestasi yang baik.
- 4) Kemudahan bekerja adalah tingkah laku yang membantu pencapaian tujuan dengan kegiatan-kegiatan seperti penetapan waktu, mengoordinasikan, perencanaan, dan penyediaan sumber seperti alat-alat, bahan-bahan dan pengetahuan teknis.

e. Indikator Kepemimpinan

Rivai (2016:14) menjelaskan indikator kepemimpinan terbagi menjadi empat buah, yaitu:

- 1) Komunikasi

Cara pemimpin berkomunikasi terhadap karyawan yang dipimpin dalam dua arah, serta pengambilan keputusan bersama yang menyertakan bawahan.

2) Perilaku

Perilaku pemimpin terhadap bawahan yang *friendly*, dan perilaku pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

3) Kemampuan

Kemampuan pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan, serta kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dengan tepat.

4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dari karyawan yang terjadi akibat berbagai kebijakan dan pekerjaan menantang yang diberikan pemimpin.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Mutiara (2017:63) menjelaskan implementasi perencanaan karir merupakan pengembangan karir. Untuk itu pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan sendiri, dimana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen yang dimiliki, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan karyawan dan

organisasi, departemen Sumber Daya Manusia (SDM) melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Simamora (2016:505) mengemukakan bahwa karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan dan arti dalam kehidupan seseorang.

Handoko (2018:300) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan agar terus tumbuh untuk mencapai prestasi kerja dengan kesetiaan terhadap visi misi organisasi dalam rangka mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir seharusnya bukan hanya sekedar dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa kepuasan dalam jabatan yang dipercayakan serta meningkatkan keterampilan. Hal yang penting dalam pengembangan karir adalah:

- 1) Ada kesempatan untuk melakukan hal yang menyenangkan.

- 2) Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga.
- 3) Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru.
- 4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Moekijat (2018:152) mengemukakan tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai di samping akan memberikan harapan dan motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan organisasi perusahaan. dengan kemampuan kerja yang prima itu akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal. Tingkat efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kerja itu, sangat ditentukan oleh pengembangan kemampuan para pekerja, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari pengembangan dan peningkatan itu, diharapkan hasil sebagai muaranya adalah terwujudnya produktivitas yang tinggi.

Sehubungan dengan itu bagi pekerja yang dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikapnya dan lain-lain sehingga menjadi semakin produktif, dari segi pengembangan karir akan memiliki 3 alternatif dalam perlakuan organisasi/perusahaan terhadap dirinya. Moekijat (2018:155) mengemukakan ketiga alternatif tersebut yaitu:

- 1) Organisasi perlu mempertahankannya pada jabatan semula, untuk jangka waktu tertentu, dengan memberikan ganjaran yang sesuai.

- 2) Organisasi perlu memindahkan pekerja tersebut pada jabatan/posisi lain secara horizontal, yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan lain-lain yang dialami pekerja.
- 3) Organisasi/perusahaan perlu mempromosikan pekerja tersebut secara vertikal atau untuk mengisi suatu jabatan/posisi yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Siagian (2019:150) mengemukakan bahwa ada lima manfaat pengembangan karir yaitu:

- 1) Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan dimasa depan.
- 2) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar dikalangan pegawai.
- 3) Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan agar mengubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata. dengan adanya sasaran karir yang jelas para pegawai terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif yang diikuti oleh perilaku positif sehingga organisasi semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya dan para

pegawai pun mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, interpretasi apa pun yang diberikan mengenai kepuasan itu.

- 4) Perencanaan karir mendorong para pegawai untuk tumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.
- 5) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga tenaga yang terhalang pengembangan karirnya hanya karena atasan langsung mereka. .

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. dalam hal ini, Flippo (2019:326-327) mengemukakan beberapa faktor yang sering kali sangat berpengaruh terhadap manajemen karir adalah:

1) Hubungan Pegawai dan Organisasi

dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya saja, proses perencanaan karir pegawai akan tersendat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi dalam

perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan karir pun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir pegawai.

2) Personalia Pegawai

Kadangkala, manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain). Pegawai yang apatis, misalnya, akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula dengan pegawai yang cenderung terlalu ambisius dan curang. Pegawai ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir. Keadaan ini menjadi lebih runyam dan tidak dapat dikontrol bila pegawai bersangkutan merasa kuat karena alasan tertentu (punya koneksi dengan bos, mempunyai *backing* dari orang-orang tertentu, dan sebagainya).

3) Faktor Eksternal

Seringkali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang *di-drop* dari luar organisasi. Terlepas dari masalah apakah kejadian demikian ini boleh atau tidak, etis atau tidak etis, kejadian

semacam ini jelas mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

4) *Politicking*

dalam organisasi manajemen karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan sebagainya, lebih dominan mempengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. dengan kata lain, bila kadar “*politicking*” dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi. dan organisasi akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar dalam *politicking* tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

5) Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas. Saat ini, mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik (misalnya dengan menggunakan sistem “*credit point*”) dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai dapat diberi “*credit point*” dalam jumlah tertentu.

6) Jumlah Pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu

jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

7) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. biasanya, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8) Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistis, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja. Ada pula organisasi yang lebih menghargai senioritas dari pada hal-hal lain. Karena itu, meskipun organisasi sudah memiliki sistem manajemen karir yang baik dan mapan secara tertulis, tetapi pelaksanaannya masih sangat tergantung pada kultur organisasi yang ada.

9) Tipe Manajemen

Secara teoretis-normatif, semua manajemen sama saja di dunia ini. Tetapi dalam implementasinya, manajemen di suatu organisasi mungkin sangat berbeda dari manajemen di organisasi lain. Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipasi, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipasi, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar. dengan kata lain, karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor-faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat tergantung pada faktor-faktor eksternal seperti manajemen. Banyak pegawai yang sebenarnya pekerja keras, cerdas, jujur, terpaksa tidak berhasil meniti karir dengan baik, hanya karena pegawai ini “terjebak” dalam sistem manajemen yang buruk.

Selain itu, betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung

jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Siagian (2019:215) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah:

1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh Pihak Lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada Organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para Bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk Bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran Diri

Merupakan keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

8) Fasilitas

Merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha tersebut biasanya berupa benda-benda atau uang.

d. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Nitisemito (2016:173) mengemukakan bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun pada umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan dari pekerjaan masing-masing karyawan.

2) Promosi

Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. dalam pelaksanaannya, suatu promosi harus didasarkan pada syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Adapun syarat yang dipergunakan itu dapat memberi jaminan bahwa tenaga kerja yang dipromosikan itu layak dan pantas untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan ditempati.

3) Mutasi

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

e. Indikator Pengembangan Karir

Handoko (2018:131) mengemukakan bahwa indikator dalam mengukur pengembangan karir adalah:

1) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi yang paling penting untuk memajukan karir.

2) *Exposure*

Exposure merupakan tahap menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3) Kesetiaan Organisasional

dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka dia menjadi sponsor.

5) Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2016:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sutrisno (2015:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang membuat moral dan prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka membentuk kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2015:82-84) terdiri dari beberapa faktor sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk Maju

dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bayaran atas apa yang dia lakukan untuk perusahaan. Besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan dianggap layak dengan apa yang karyawan lakukan untuk karyawan akan mendorong rasa puas terhadap pekerjaannya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

9) Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk berbagai kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan dalam bekerja karena dengan mudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan sehingga mematuhi peraturan tidak menjadi beban.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Blum dalam As'ad (2015:115-119) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1) Faktor Kepuasan Finansial

Yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2) Faktor Kepuasan Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3) Faktor Kepuasan Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak,

pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor Kepuasan Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuk, mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar

kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di

cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan.

2) Mencintai Pekerjaannya

Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan.

4) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
1	Nurina Putri Handayani (2017)	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> : Telaah pada Organisasi Non Profit Area Pulau Jawa, Sumatera, Sulawesi dan Bali	<i>Transformational Leadership (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized)</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>transformational leadership</i> yang terdiri dari <i>idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
2	Bryan Tito Ariwi (2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap <i>Employee Engagement</i> di Head Office PT. Darma Henwa, Tbk	Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> di Head Office PT. Darma Henwa, Tbk
3	Febriana Budhi Murnianita (2017)	Pengaruh <i>Kepemimpinan</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT	<i>Kepemimpinan</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan <i>laissez-faire</i> secara signifikan berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> .
4	Gurawan Dayona dan Nur Rinawati (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Employee Engagement</i> di PT Andalan Finance Indonesia	Pelatihan dan Pengembangan Karir	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan karir karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap <i>employee engagement</i> pada PT Andalan Finance Indonesia.
5	Yelli Eka Sumadhinata dan Meilinda Murtisari (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada	Pengembangan Karir	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		Karyawan Darat PT ASDP Indonesia Ferry				pada karyawan darat PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebesar 46,9% dan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan senilai 0,685. Artinya, semakin baik pengembangan karir di dalam perusahaan semakin tinggi pula tingkat <i>employee engagement</i> pada karyawan di perusahaan tersebut.
6	Sylvia Lienardo (2017)	Pengaruh <i>Organizational Trust</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera.	<i>Organizational Trust</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>organizational trust</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.
7	Muliana dan Aulia Rahmi (2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri di Aceh Timur	<i>Self Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> pada Guru SMK Negeri di Aceh Timur
8	Sobia Ali and Yasir Aftab Farooqi (2016)	<i>Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (a case of public sector University of Gujranwala Division)</i>	<i>work overload</i> dan <i>job satisfaction</i>	<i>Employee Engagement</i> dan <i>employee performance</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>This study revealed the relationship of work overload on job satisfaction of the employee which is most important thing of any organization. This study provided further guidance to organization for making strategies to cope with these prevailing. So this study is important to overcome the problem of work overload which affects the job satisfaction which ultimately affects employee performance and employee engagement</i>
9	Djoemadi, Setiawan,	<i>The Effect of Work Satisfaction</i>	<i>Work Satisfaction</i>	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear	<i>The results of the study showed that in</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
	Noermijati, & Irawanto (2019)	<i>on Employee Engagement</i>			Berganda	<i>telecommunication network providers, work satisfaction could increase employee engagement. Work condition was the dominant driver in increasing employee engagement, followed by work relationship and promotion. Work conditions include work security, work comfort, stress levels, working hours, and management policies.</i>
10	dan Shang Wang dan Chia Chun Hsieh (2018)	<i>The Effect Of Authentic Leadership On Employee Trust And Employee Engagement</i>	<i>Authentic Leadership</i>	<i>Employee Trust And Employee Engagement</i>	Path Analysis	<i>The results showed that both supervisors' consistency between words and actions as well as their moral perceptions are positively related to employee engagement, while only supervisors' consistency between words and actions is positively related to employee trust. Moreover, employee trust was shown to be positively related to employee engagement. Finally, employee trust was found to have a partial mediating effect between authentic leadership and employee engagement.</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa

kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Hubungan Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*

Rivai (2016:12) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya melalui komunikasi, perilaku, kemampuan, dan pengembangan diri karyawan.. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan yang dipimpinya untuk bertindak lebih baik sehingga membentuk rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kepemimpinan yang disukai karyawan membuat karyawan lebih antusias dan peduli dalam menjalankan tugas mereka agar tujuan karyawan lebih cepat tercapai.

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:357) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan). Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) serta Murnianita (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

2. Hubungan Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement*

Handoko (2018:300) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan agar terus tumbuh untuk mencapai prestasi kerja dengan kesetiaan terhadap visi misi organisasi dalam rangka mencapai suatu rencana karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan. Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:357) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan). Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dayona dan Rinawati (2016) serta Sumadhinata dan Murtisari (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

3. Hubungan Kepuasan terhadap *Employee Engagement*

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang membuat moral dan

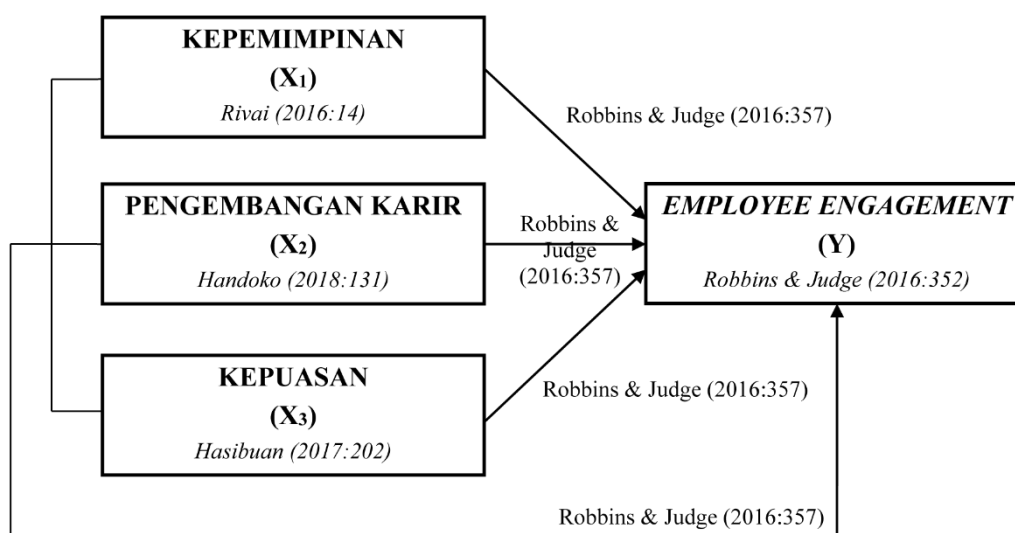
prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan akan terbentuk rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Rasa kepuasan kerja ini membuat karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan karena loyalitas yang terbentuk dari kepuasan kerja.

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:357) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan). Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lienardo (2017) serta Muliana dan Rahmi (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

4. Hubungan Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan terhadap *Employee Engagement*

Robbins & Judge (2016:351) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, komitmen, dan antusiasme karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan yang membuat adanya rasa keterikatan emosional sehingga membentuk loyalitas dan kinerja yang positif yang berdampak terhadap kognitif, afektif, dan perilaku karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Robbins & Judge (2016:357) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan).

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibentuk hubungan antara kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan terhadap *employee engagement* ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: oleh Penulis (2023)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Manullang dan Pakpahan (2016:61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- H₂ Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- H₃ Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
- H₄ Kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2016:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai yang terletak di Jalan Soekarno Hatta KM 18 No. 451, Kota Binjai 20357.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024			
		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	Revisi Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Persiapan Instrumen										■														
7	Pengumpulan Data											■													
8	Pengolahan Data												■												
9	Analisis & Evaluasi													■											
10	Penulisan Laporan														■	■									
11	Revisi Laporan															■	■								
12	Seminar Hasil																					■			
13	Evaluasi Hasil																						■	■	
14	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber: oleh Penulis (2023)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Manulang dan Pakpahan (2016:36) menjelaskan bahwa variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah *Employee Engagement*.

b. Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat (Manulang dan Pakpahan, 2016:36). Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepemimpinan (X_1)
- 2) Pengembangan Karir (X_2)
- 3) Kepuasan (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan

untuk mengukur variabel tersebut. oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dari setiap variabel disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya melalui komunikasi, perilaku, kemampuan, dan pengembangan diri karyawan. Rivai (2016:12)	1. Komunikasi 2. Perilaku 3. Kemampuan 4. Pengembangan Diri Rivai (2016:14)	1. Cara pemimpin berkomunikasi terhadap karyawan yang dipimpin dalam dua arah, serta pengambilan keputusan bersama yang menyertakan bawahan. 2. Perilaku pemimpin terhadap bawahan yang friendly, dan perilaku pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif. 3. Kemampuan pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan, serta kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dengan tepat. 4. Pengembangan diri dari karyawan yang terjadi akibat berbagai kebijakan dan pekerjaan menantang yang diberikan pemimpin	Likert
2	Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir adalah pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan agar terus tumbuh untuk mencapai prestasi kerja dengan kesetiaan terhadap visi misi organisasi dalam rangka mencapai suatu rencana karir. Handoko (2018:300)	1. Prestasi Kerja 2. <i>Exposure</i> 3. Kesetiaan Organisasional 4. Mentor dan Sponsor 5. Kesempatan untuk Tumbuh Handoko (2018:131)	1. Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi yang paling penting untuk memajukan karir. 2. <i>Exposure</i> merupakan tahap menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya. 3. dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				tingkat perputaran kerja. 4. Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka dia menjadi sponsor. 5. Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti merasa telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.	
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang membuat moral dan prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Hasibuan (2017:199)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja Hasibuan (2017:202)	1. Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan. 2. Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. 3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas 4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	Likert
4	Employee Engagement (Y)	Employee engagement adalah keterlibatan, kepuasan, komitmen, dan antusiasme karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan yang membuat adanya rasa	1. Kognitif 2. Afektif 3. Perilaku 4. Loyalitas Robbins & Judge (2016:352)	1. Rasa percaya serta mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi dimana karyawan bekerja. 2. Adanya rasa keterikatan, rasa memiliki, dan rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		keterikatan emosional sehingga membentuk loyalitas dan kinerja yang positif yang berdampak terhadap kognitif, afektif, dan perilaku karyawan Robbins & Judge (2016:351)		3. Kemauan karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. 4. Adanya keinginan untuk tinggal di dalam organisasi dan mengembangkan karir di organisasi.	

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai yang saat ini berjumlah 50 orang karyawan yang berprofesi sebagai perawat.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya berjumlah 50 orang perawat. Maka teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu semua populasi diambil sebagai sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengambilan jawaban responden menggunakan skala *Likert*.

Sugiono (2016:47) menjelaskan bahwa penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data jenis primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah bidang tertentu.

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode

sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan

membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.0*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak

melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal.

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability*

plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ dan *Tolerance value* $< 0,10$ artinya memiliki masalah multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,10$ artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual*

nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Rusiadi (2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode Park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat *Employee Engagement*

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Pengembangan Karir

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Kepuasan

X_1 = Variabel Bebas Kepemimpinan

X_2 = Variabel Bebas Pengembangan Karir

X_3 = Variabel Bebas Kepuasan

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah:

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

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau

variasi pada variabel yang lain. dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

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

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

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

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan..

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai

RSU Lattersia Binjai memegang Surat Izin Operasional Tetap Rumah Sakit yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kota Binjai dengan Nomor : 446 – 001/SIOT-RS/DPM-PPTSP/VI/2017 Memberikan Izin kepada PT. Lattersia Prima Lestari dengan alamat Jl.Soekarno – Hatta No.451 Binjai Sumatera Utara untuk menyelenggarakan operasional pelayanan kesehatan di RSU Lattersia Binjai dengan Direktur dr.Happy tertanggal yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan Kota Binjai Ismail Ginting S.Pd,M.AP Pembina TK I NIP. 19640607 198903 1 006. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan, Nomor : HK.03.05/I/430/12 tentang Penetapan Kelas C Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai Provinsi Sumatera Utara tertanggal 13 Maret 2012 yang ditandatangani oleh .Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan dr. Supriyanto Sp.P MARS NIP. 195408112010061001.dan dengan dikelilingi oleh lingkungan perumahan padat penduduk, Pabrik – pabrik, perkantoran swasta dan pemerintah, membuat kehadiran RSU Lattersia Binjai di antaranya menjadi sangat berarti bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya. RSU Lattersia Binjai didalam memberikan pelayanan mempunyai komitmen akan terus meningkatkan kualitas dan fasilitas

pelayanannya serta akan terus melayani dengan hati sehingga menghasilkan pelayanan yang Prima.

b. Visi, Moto, dan Misi Rumah Sakit Umum Latersia Binjai

1) Visi

Rumah Sakit Swasta yang mengutamakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terbaik bagi seluruh lapisan masyarakat Binjai dan sekitarnya.

2) Moto

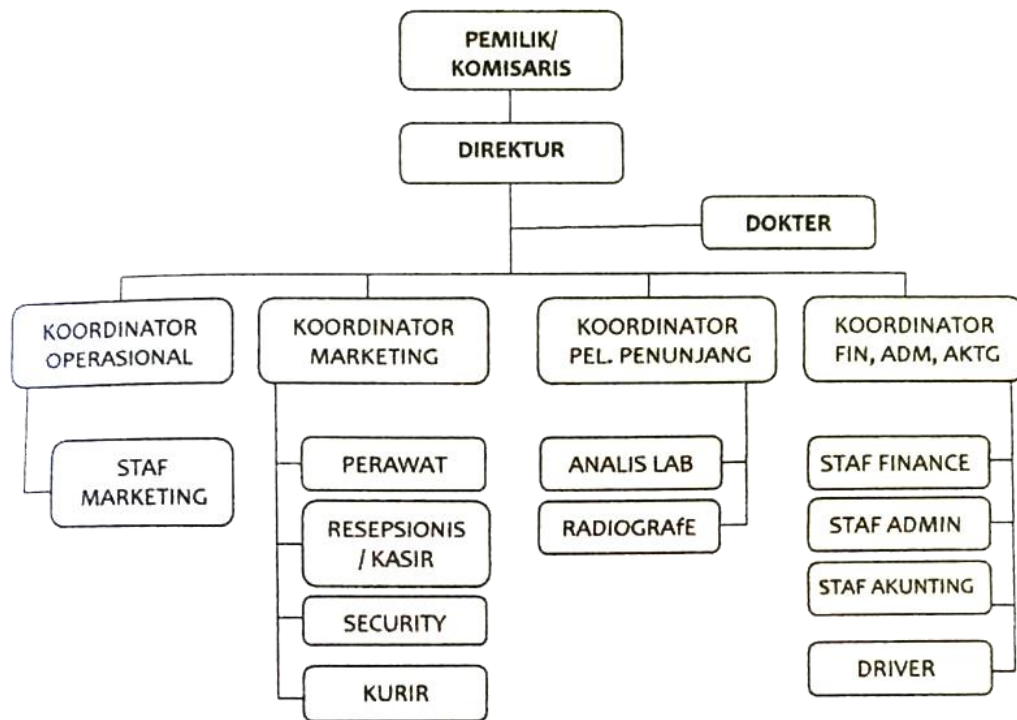
We Help Without Distinguishing (Kami Membantu Tanpa Membedakan)

3) Misi

- a) Meningkatkan pelayanan dengan sasaran kepuasan pasien dan keluarga
- b) Melaksanakan pekerjaan dalam tim yang profesional, dinamis, inovatif dan berdedikasi tinggi.
- c) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana / prasarana pelayanan di semua bidang secara terus menerus dan berkesinambungan
- e) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

c. Struktur Organisasi pada Rumah Sakit Umum Latersia Binjai

Struktur Organisasi dari Rumah Sakit Umum Latersia Binjai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Latersia Binjai
 Sumber: Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (2023)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

pada penelitian ini, terdapat 50 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	15	30,0	30,0	30,0
	Wanita	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, 15 orang responden (30,0%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 35 orang responden (70,0%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di pada Rumah Sakit Umum Latersia Binjai berjenis kelamin wanita, hal ini dikarenakan mayoritas perawat berjenis kelamin wanita.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 21 Tahun	2	4,0	4,0	4,0
	21-25 Tahun	11	22,0	22,0	26,0
	26-30 Tahun	15	30,0	30,0	56,0
	31-35 Tahun	10	20,0	20,0	76,0
	36-40 Tahun	7	14,0	14,0	90,0
	41-45 Tahun	3	6,0	6,0	96,0
	> 45 Tahun	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, terdapat 2 orang responden (4,0%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 11 orang responden (22,0%) di antaranya berusia 21-25 tahun, 15 orang responden (30,0%) di antaranya berusia 26-30 tahun, 10 orang responden (20,0%) di antaranya berusia 31-35 tahun, 7 orang responden (14,0%) di antaranya berusia 36-40 tahun, 3 orang responden (6,0%) di antaranya berusia 41-50 tahun, 2 orang responden (4,0%) di antaranya berusia di atas di atas 45 tahun. Hal ini menunjukkan usia karyawan yang bekerja di pada Rumah

Sakit Umum Lattersia Binjai cukup beragam dengan perbedaan kuantitas yang tidak terlalu jauh antara 21 tahun sampai 35 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	0	0,0	0,0	0,0
	D3	44	88,0	88,0	88,0
	S1	6	12,0	12,0	100,0
	S2	0	0,0	0,0	100,0
	S3	0	0,0	0,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, 0 orang responden (0,0%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 44 orang responden (88,0%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 6 orang responden (12,0%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S2, atau berpendidikan terakhir S3. Mayoritas perawat berpendidikan terakhir D3 dikarenakan mayoritas perawat berpendidikan minimal D3 keperawatan (Amd, Kep).

d. Masa Kerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa kerja responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 1 Tahun	2	4,0	4,0	4,0
	1 - 3 Tahun	12	24,0	24,0	28,0
	4 - 6 Tahun	15	30,0	30,0	58,0
	7 - 9 Tahun	13	26,0	26,0	84,0
	> 9 Tahun	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, terdapat 2 orang responden (4,0%) yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 12 orang responden (24,0%) yang memiliki masa kerja 1-3 tahun, 15 orang responden (30,0%) yang memiliki masa kerja 4-6 tahun, 13 orang responden (26,0%) yang memiliki masa kerja 7-9 tahun, dan sisanya 8 orang responden (16,0%) yang memiliki masa kerja di atas 9 tahun. Hal ini menunjukkan karyawan pada Rumah Sakit Umum Latersia Binjai mayoritas telah bekerja 4 – 6 tahun.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Lajang/Gadis	19	38,0	38,0	38,0
	Menikah	31	62,0	62,0	100,0
	Janda/Duda	0	0,0	0,0	100,0

	Total	50	100,0	100,0
--	--------------	-----------	--------------	--------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, terdapat 19 orang responden (38,0%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 31 orang responden (62,0%) yang telah menikah, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang berstatus janda/duda. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai telah menikah. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan telah berusia di atas 25 tahun dimana usia tersebut merupakan usia yang ideal untuk menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(KS)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik

4,21 – 5.00	Sangat Baik
-------------	-------------

Sumber: Sugiyono (2016)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Kepemimpinan (X₁)

Indikator dalam kepemimpinan terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: komunikasi, perilaku, kemampuan, dan pengembangan diri.

1) Komunikasi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₁, dan pertanyaan X₁₂. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Pimpinan Mampu Menjalinkan Komunikasi yang Baik dengan Para Perawat (X₁₁)

Pernyataan X ₁₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Kurang Setuju	8	16,0	16,0	22,0
	Setuju	19	38,0	38,0	60,0
	Sangat Setuju	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 20 orang responden (40,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1200 yang

menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para perawat.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{12} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Pimpinan Mampu Memberikan Perintah dan Instruksi yang Mudah Dipahami Perawat (X_{12})

Pernyataan X_{12}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	10,0
	Setuju	18	36,0	36,0	46,0
	Sangat Setuju	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 27 orang responden (54,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{12} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,4200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan mampu memberikan perintah dan instruksi yang mudah dipahami perawat.

2) Perilaku

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{13} , dan pertanyaan X_{14} . Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{13}

yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Pimpinan Memiliki Perilaku yang Baik dan Bersahabat dengan Para Perawat (X_{13})

Pernyataan X_{13}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	11	22,0	22,0	24,0
	Setuju	21	42,0	42,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 21 orang responden (42,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{13} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0800 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki perilaku yang baik dan bersahabat dengan para perawat.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{14} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Pimpinan Selalu Berlaku Adil Kepada Setiap Perawat yang Ada di Bawahnya (X_{14})

Pernyataan X_{14}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Kurang Setuju	7	14,0	14,0	20,0
	Setuju	16	32,0	32,0	52,0
	Sangat Setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 24 orang responden (48,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan selalu berlaku adil kepada setiap perawat yang ada di bawahnya.

3) Kemampuan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₅ dan pertanyaan X₁₆. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Pimpinan Memiliki Jiwa Kepemimpinan yang Sangat Baik (X₁₅)

Pernyataan X ₁₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	20,0
	Setuju	13	26,0	26,0	46,0
	Sangat Setuju	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 27 orang responden (54,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2600 yang

menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki jiwa kepemimpinan yang sangat baik.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{16} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Pimpinan Memiliki Kemampuan dan Keterampilan yang Andal di Bidang Pekerjaan yang Ditangani (X_{16})

Pernyataan X_{16}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	7	14,0	14,0	18,0
	Setuju	13	26,0	26,0	44,0
	Sangat Setuju	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3400			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 28 orang responden (56,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{16} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3400 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki kemampuan dan keterampilan yang andal di bidang pekerjaan yang ditangani.

4) Pengembangan karir

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{17} dan pertanyaan X_{18} . Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{17} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Pimpinan Mampu Memberikan Pengaruh yang Positif Bagi Perawat Sehingga Memotivasi Perawat Menjadi Lebih Baik (X₁₇)

Pernyataan X₁₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	12,0
	Setuju	17	34,0	34,0	46,0
	Sangat Setuju	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 27 orang responden (54,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3800 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan mampu memberikan pengaruh yang positif bagi perawat sehingga memotivasi perawat menjadi lebih baik.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Pimpinan Memberikan Kebebasan dan Kepercayaan Kepada Perawat Menyampaikan Pendapat, Kritik, dan Saran (X₁₈)

Pernyataan X₁₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	16,0
	Setuju	21	42,0	42,0	58,0
	Sangat Setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 21 orang responden (42,0%) memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan X_{18} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pimpinan memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada perawat menyampaikan pendapat, kritik, dan saran.

b. Pengembangan Karir (X_2)

Indikator dalam pengukuran pengembangan karir terbagi menjadi lima buah indikator, yaitu: prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh

1) Prestasi Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{21} dan pertanyaan X_{22} . Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{21} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Perawat akan Mendapatkan Posisi yang Lebih Baik Jika Terus Menunjukkan Prestasi Kerja yang Baik (X_{21})

Pernyataan X_{21}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	9	18,0	18,0	20,0
	Setuju	17	34,0	34,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2400			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2400 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Perawat Mampu Menyelesaikan Setiap Tugas yang Diberikan dengan Baik (X₂₂)

Pernyataan X₂₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Kurang Setuju	8	16,0	16,0	22,0
	Setuju	20	40,0	40,0	62,0
	Sangat Setuju	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 20 orang responden (40,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₂₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1000 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa perawat mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik.

2) Exposure

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₃, dan pertanyaan X₂₄. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Perawat Dikenal Sebagai Perawat yang Memiliki Kinerja yang Baik (X₂₃)

		Pernyataan X₂₃			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	14,0
	Setuju	21	42,0	42,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2800 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat dikenal sebagai perawat yang memiliki kinerja yang baik.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Perawat yang Terkenal dengan Kinerjanya akan Segera Dipromosikan oleh Pimpinan untuk Posisi yang Lebih Baik (X₂₄)

Pernyataan X₂₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Kurang Setuju	5	10,0	10,0	16,0
	Setuju	21	42,0	42,0	58,0
	Sangat Setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 21 orang responden (42,0%) memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1800 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan perawat yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik.

3) Kesetiaan Organisasional

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₅ dan pertanyaan X₂₆. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Perawat akan Tetap Bekerja di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dalam Jangka Waktu yang Lama (X₂₅)

Pernyataan X₂₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	14,0
	Setuju	21	42,0	42,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat akan tetap bekerja di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dalam jangka waktu yang lama.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Perawat Saat Ini Tidak Sedang Mencari Pekerjaan Lain dan Fokus di Pekerjaan Perawat Saat Ini (X₂₆)

Pernyataan X₂₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	22	44,0	44,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan perawat saat ini.

4) Mentor dan Sponsor

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₇ dan pertanyaan X₂₈. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Perawat Mendapatkan Perlakuan yang Adil dalam Proses Promosi Jabatan Tanpa Mengandalkan Mentor Atau Sponsor (X₂₇)

Pernyataan X₂₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	12,0
	Setuju	21	42,0	42,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan

bahwa perawat mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Perawat Memiliki Peluang yang Sama untuk di Promosikan oleh Atasan (X₂₈)

Pernyataan X₂₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	21	42,0	42,0	50,0
	Sangat Setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 25 orang responden (50,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan.

5) Kesempatan untuk Tumbuh

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₉ dan pertanyaan X₂₁₀. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₉ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Perawat Selalu Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan untuk Mendukung Pekerjaan Perawat (X_{29})

Pernyataan X_{29}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Kurang Setuju	5	10,0	10,0	16,0
	Setuju	18	36,0	36,0	52,0
	Sangat Setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 24 orang responden (48,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{29} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2600 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan perawat.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{210} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Perawat yang Selalu Berkembang Menjadi Lebih Baik Dari Segi Pengetahuan dan Keterampilan akan Memiliki Peluang Karir yang Lebih Pasti (X_{210})

Pernyataan X_{210}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	22,0
	Setuju	20	40,0	40,0	62,0
	Sangat Setuju	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 20 orang responden (40,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₂₁₀ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0200 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa perawat yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti.

c. Kepuasan Kerja (X₃)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

1) Menyenangi Pekerjaannya

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₁, dan X₃₂. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Perawat Merasa Senang dengan Profesi Pekerjaan Perawat Saat Ini (X₃₁)

Pernyataan X₃₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	14,0
	Setuju	17	34,0	34,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 26 orang responden (52,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat merasa senang dengan profesi pekerjaan perawat saat ini.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Perawat Betah Bekerja di Perusahaan Ini dan Berencana Mengembangkan Karir di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai (X₃₂)

Pernyataan X₃₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	15	30,0	30,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4400			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 29 orang responden (58,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4400 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₂, dan X₃₃. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Perawat Sangat Peduli Terhadap Kemajuan Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dimana Kemajuan Perusahaan akan Sangat Membahagiakan Perawat (X₃₃)

Pernyataan X₃₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	12,0
	Setuju	28	56,0	56,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 28 orang responden (56,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₃₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1600 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa perawat sangat peduli terhadap kemajuan Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan perawat.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Perawat Mencintai Pekerjaan Perawat di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai Sehingga Perawat Mengerjakan Tugas Perawat dengan Penuh Suka Cita (X_{34})

Pernyataan X_{34}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	14,0
	Setuju	17	34,0	34,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 26 orang responden (52,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{34} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3600 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat mencintai pekerjaan perawat di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai sehingga perawat mengerjakan tugas perawat dengan penuh suka cita.

3) Moral Kerja

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{35} , dan pertanyaan X_{36} . Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{35} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Perawat Memiliki Rasa Semangat Kerja yang Tinggi dalam Bekerja Sehari-Hari di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (X₃₅)

Pernyataan X₃₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	7	14,0	14,0	18,0
	Setuju	18	36,0	36,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2400			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2400 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Perawat Mengerjakan Tugas Perawat dengan Penuh Rasa Semangat Sehingga Tidak Merasa Lelah (X₃₆)

Pernyataan X₃₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	4	8,0	8,0	12,0
	Setuju	22	44,0	44,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan X_{36} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2800 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat mengerjakan tugas perawat dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah.

4) Prestasi Kerja

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{37} , dan X_{38} . Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{37} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Hasil Pekerjaan Perawat Tidak Pernah di Komplain oleh Atasan yang Menandakan Atasan Puas dengan Hasil Kerja Perawat (X_{37})

Pernyataan X_{37}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	3	6,0	6,0	8,0
	Setuju	17	34,0	34,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 29 orang responden (58,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{37} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4800 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan

bahwa hasil pekerjaan perawat tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja perawat.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{38} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Setiap Tugas yang Diberikan Mampu Perawat Selesaikan dengan Tepat Waktu (X_{38})

Pernyataan X_{38}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	8	16,0	16,0	20,0
	Setuju	17	34,0	34,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{38} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa setiap tugas yang diberikan mampu perawat selesaikan dengan tepat waktu.

d. *Employee Engagement* (Y)

Indikator dalam pengukuran *employee engagement* terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: kognitif, afektif, perilaku, dan loyalitas.

1) Kognitif

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y₁ dan pertanyaan Y₂. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Perawat Berusaha Mewujudkan Tujuan Rumah Sakit Umum Latersia Binjai dengan Sungguh-Sungguh (Y₁)

Pernyataan Y₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	16,0
	Setuju	22	44,0	44,0	60,0
	Sangat Setuju	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1800 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa perawat berusaha mewujudkan tujuan Rumah Sakit Umum Latersia Binjai dengan sungguh-sungguh.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Perawat Memiliki Kecocokan dengan Nilai dan Tujuan yang Dianut oleh Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai (Y₂)

Pernyataan Y₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	14	28,0	28,0	40,0
	Sangat Setuju	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 30 orang responden (60,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4600 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat memiliki kecocokan dengan nilai dan tujuan yang dianut oleh Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

2) Afektif

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₃ dan pertanyaan Y₄. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Perawat Memiliki Rasa Kebanggaan yang Tinggi Sebagai Perawat Rumah Sakit Umum Latersia Binjai (Y₃)

Pernyataan Y₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	10	20,0	20,0	24,0
	Setuju	23	46,0	46,0	70,0
	Sangat Setuju	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0200 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa perawat memiliki rasa kebanggaan yang tinggi sebagai perawat Rumah Sakit Umum Latersia Binjai

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.37. Perawat Secara Emosional Memiliki Rasa Keterikatan dengan Rumah Sakit Umum Latersia Binjai Sehingga Membuat Perawat Merasa Lebih Peduli dengan Perusahaan (Y₄)

Pernyataan Y₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	14,0
	Setuju	15	30,0	30,0	44,0
	Sangat Setuju	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 28 orang responden (56,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat secara emosional memiliki rasa keterikatan dengan Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai sehingga membuat perawat merasa lebih peduli dengan perusahaan.

3) Perilaku

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅ dan pertanyaan Y₆. Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Perawat Selalu Berusaha untuk Bekerja Keras agar Menghasilkan Pekerjaan yang Terbaik (Y₅)

Pernyataan Y₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	16,0
	Setuju	16	32,0	32,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 26 orang responden (52,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅ dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3200 yang menunjukkan jawaban

berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat selalu berusaha untuk bekerja keras agar menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Perawat Selalu Menjaga Citra dan Nama Baik Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai Dimanapun Perawat Berada (Y₆)

Pernyataan Y₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	8	16,0	16,0	18,0
	Setuju	18	36,0	36,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2600 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat selalu menjaga citra dan nama baik Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dimanapun perawat berada.

4) Loyalitas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇ dan pertanyaan Y₈. Frekuensi jawaban dari 50 orang

responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Perawat Saat Ini Tidak Ingin Mencari Pekerjaan yang Lain (Y₇)

Pernyataan Y ₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
	Kurang Setuju	2	4,0	4,0	8,0
	Setuju	19	38,0	38,0	46,0
	Sangat Setuju	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 27 orang responden (54,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat saat ini tidak ingin mencari pekerjaan yang lain.

Frekuensi jawaban dari 50 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Perawat ingin fokus pada pekerjaan perawat saat ini di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai (Y₈)

Pernyataan Y ₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	8	16,0	16,0	18,0
	Setuju	25	50,0	50,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, mayoritas responden yaitu: 25 orang responden (50,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y_8 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perawat ingin fokus pada pekerjaan perawat saat ini di Rumah Sakit Umum Latersia Binjai.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana: (Manullang & Pakpahan, 2014)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}
1	X_{11}	0,579	0,3
2	X_{12}	0,405	0,3
3	X_{13}	0,359	0,3
4	X_{14}	0,670	0,3
5	X_{15}	0,426	0,3
6	X_{16}	0,649	0,3
7	X_{17}	0,525	0,3
8	X_{18}	0,564	0,3

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepemimpinan (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}
1	X_{21}	0,329	0,3
2	X_{22}	0,599	0,3
3	X_{23}	0,628	0,3
4	X_{24}	0,762	0,3
5	X_{25}	0,811	0,3
6	X_{26}	0,387	0,3
7	X_{27}	0,643	0,3
8	X_{28}	0,565	0,3
9	X_{29}	0,784	0,3

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}
10	X ₂₁₀	0,375	0,3

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pengembangan Karir (X₂) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.44. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}
1	X ₃₁	0,823	0,3
2	X ₃₂	0,407	0,3
3	X ₃₃	0,490	0,3
4	X ₃₄	0,570	0,3
5	X ₃₅	0,562	0,3
6	X ₃₆	0,606	0,3
7	X ₃₇	0,326	0,3
8	X ₃₈	0,502	0,3

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (X₃) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.45. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel *Employee Engagement* (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}
1	Y ₁	0,687	0,3
2	Y ₂	0,425	0,3
3	Y ₃	0,470	0,3
4	Y ₄	0,499	0,3
5	Y ₅	0,376	0,3
6	Y ₆	0,684	0,3
7	Y ₇	0,347	0,3
8	Y ₈	0,449	0,3

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel *Employee Engagement* (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen

dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Kepemimpinan (X_1)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,808	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,808. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada

variabel kepemimpinan (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Reliability Statistics Pengembangan Karir (X_2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,867	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.50 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,867. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Reliability Statistics Kepuasan Kerja (X_3)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,818	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,818. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Employee Engagement* (Y)

Reliability Statistics	
<i>Employee Engagement</i> (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,789	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,789. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Employee Engagement* (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

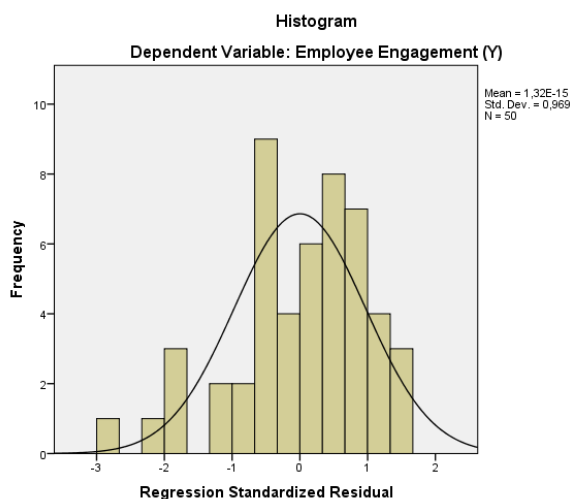
Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

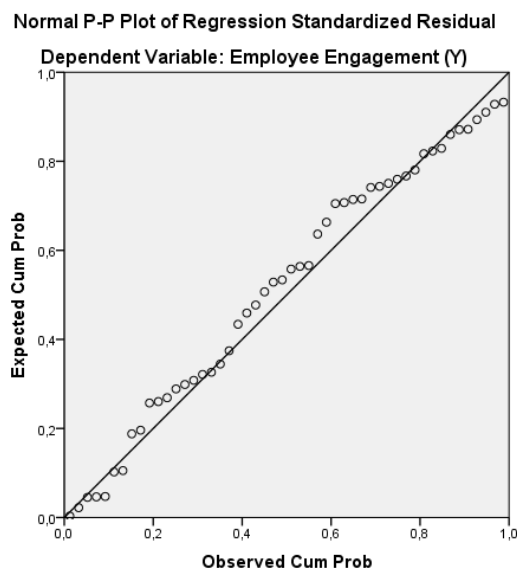


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 50 buah untuk variabel terikat *Employee Engagement (Y)* menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-

Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Rusiadi, 2016).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,29338515
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,111
	<i>Positive</i>	0,061
	<i>Negative</i>	-0,111
<i>Test Statistic</i>		0,111
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,170^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.50 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,170. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.51. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Collinearity Statistics</i>			
		<i>Tolerance</i>	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF
1	<i>(Constant)</i>				
	Kepemimpinan (X ₁)	0,205	> 0,10	4,87 6	< 10
	Pengembangan Karir (X ₂)	0,131	> 0,10	7,61 6	< 10
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,121	> 0,10	8,23 5	< 10
<i>a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)</i>					

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.51 di atas menjelaskan hasil bahwa:

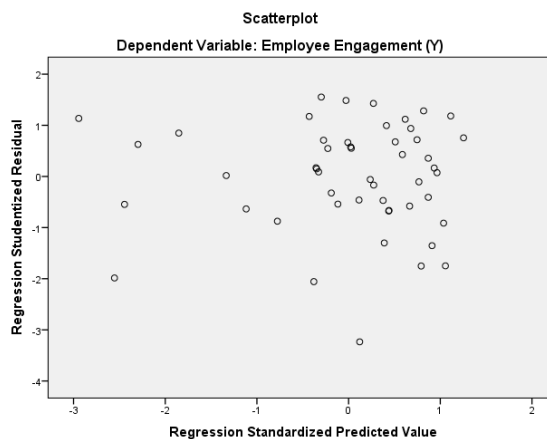
- 1) Variabel Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,205 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai VIF sebesar 4,876 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 2) Variabel Pengembangan Karir (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,131 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Pengembangan Karir (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 7,616 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,121 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 8,235 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 50 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	0,373	
	Kepemimpinan (X_1)	0,780	> 0,05
	Pengembangan Karir (X_2)	0,066	> 0,05
	Kepuasan Kerja (X_3)	0,122	> 0,05
a. <i>Dependent Variable:</i> ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji Glejser pada tabel 4.52 di atas untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,780, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepemimpinan (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,066, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat

disimpulkan variabel bebas Pengembangan Karir (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,122, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepuasan Kerja (X_3) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) pada model regresi telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,156	1,561	
	Kepemimpinan (X ₁)	0,224	0,093	0,248
	Pengembangan Karir (X ₂)	0,251	0,093	0,349
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,370	0,128	0,386

a. *Dependent Variable: Employee Engagement (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.53 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 3,156 + 0,224X_1 + 0,251X_2 + 0,370X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃), maka *Employee Engagement* (Y) telah ada yaitu sebesar 3,156 yang disebabkan dari pengaruh variabel lain di luar dari model yang dibahas.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,224 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga semakin

meningkat kualitas kepemimpinan yang ada di perusahaan maka *employee engagement* juga semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya kualitas kepemimpinan yang ada di perusahaan maka *employee engagement* juga akan menurun

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,251 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga peningkatan pengembangan karir perawat akan meningkatkan *employee engagement*, sebaliknya penurunan pengembangan karir perawat akan menurunkan *employee engagement*.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,370 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja perawat, maka akan meningkatkan *employee engagement*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja akan menurunkan *employee engagement*.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Employee Engagement* (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.54 di berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	df	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Syarat Sig.
1	Regression	3	138,192	2,807	0,000 ^b	< 0,05
	Residual	46				
	Total	49				
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X ₁), Pengembangan Karir (X ₂), Kepuasan Kerja (X ₃)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 46. dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;46) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,807.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 138,192. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,807. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.55 berikut:

Tabel 4.55. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.
1	(Constant)	2,022		0,049	
	Kepemimpinan (X ₁)	2,415	2,013	0,020	< 0,05
	Pengembangan Karir (X ₂)	2,711	2,013	0,009	< 0,05
	Kepuasan Kerja (X ₃)	2,886	2,013	0,006	< 0,05
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 41. dengan mengetikkan =tinv(0,05;46) pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,013. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat pada penjelasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Employee Engagement (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 2,415, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,020, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap *Employee Engagement* (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 2,711, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,009, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 2,886, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y) secara parsial.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *Employee Engagement* (Y) adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 2,886, lalu diikuti oleh variabel Pengembangan Karir (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,711, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Kepemimpinan (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,415.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kepemimpinan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.56. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,949^a	0,900	0,894	1,33489
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable: Employee Engagement (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,894 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 89,4% *employee engagement* dapat diperoleh dan

dijelaskan oleh kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 10,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya: kompensasi, insentif, loyalitas, semangat kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,949. Nilai R menunjukkan hubungan antara Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.57. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Latersia Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,224 yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan *employee engagement*, sebaliknya menurunnya kualitas kepemimpinan akan menurunkan *employee engagement*.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,415, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,020, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:357) yang menjelaskan bahwa ada

beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan). Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) serta Murnianita (2012) yang memberikan hasil penelitian bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel kepemimpinan menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah pimpinan mampu memberikan perintah dan instruksi yang mudah dipahami perawat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dapat dengan mudah memahami berbagai perintah dan instruksi yang diberikan pimpinan mereka. Hal ini juga menunjukkan pimpinan saat ini telah mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para perawat yang menjadi bawahannya sehingga berbagai perintah dan instruksi yang diberikan pimpinan dapat dengan mudah dipahami oleh perawat. Kemampuan pimpinan dalam memberikan perintah dan instruksi dengan jelas sangat penting bagi pekerjaan perawat. Adanya perintah dan instruksi yang jelas membuat perawat paham tentang apa yang harus dikerjakan sehingga kemungkinan kesalahan pekerjaan dapat diturunkan. Adanya perintah dan instruksi yang jelas juga menunjukkan telah terjalinnya komunikasi yang baik antar pimpinan dan perawat sehingga keterikatan perawat dengan rumah sakit secara emosional semakin erat. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mendorong perawat yang dipimpinnya untuk bertindak lebih baik sehingga membentuk rasa keterikatan perawat terhadap rumah sakit. Kepemimpinan yang disukai perawat membuat perawat

lebih antusias dan peduli dalam menjalankan tugas mereka agar tujuan-tujuan organisasi lebih cepat tercapai.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X₂) memiliki nilai regresi sebesar 0,251 yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga semakin baik pengembangan karir perawat, maka *employee engagement* akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun pengembangan karir perawat, maka semakin menurun *employee engagement*.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengembangan Karir (X₂) sebesar 2,711, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,009, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Karir (X₂) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. oleh karena itu hipotesis H₂ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:357) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan). Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dayona dan Rinawati (2016) serta Sumadhinata dan Murtisari (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel pengembangan karir menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah perawat memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat diberikan kesempatan yang sama untuk diberikan perkembangan karir oleh perusahaan. Perusahaan menyediakan pengembangan karir yang adil bagi setiap perawat berdasarkan kinerja mereka. oleh karena itu, setiap perawat dapat menunjukkan kinerja mereka dengan baik agar karir mereka bisa berjalan baik. Hal ini membuat perawat lebih terikat dengan instansi untuk mendapatkan karir yang mereka

inginkan. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh rumah sakit untuk perawat membuat perawat merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur rumah sakit agar perawat mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan rumah sakit. Pengembangan karir mendorong perawat untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai perawat. Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan perawat dengan rumah sakit.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,370 yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga semakin baik kepuasan kerja perawat maka *employee engagement* tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja perawat maka semakin buruk *employee engagement* yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 2,886, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:357) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan). Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lienardo (2017) serta Muliana dan Rahmi (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah perawat betah bekerja di rumah sakit ini dan berencana mengembangkan karir di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaannya saat ini sehingga perawat berniat

untuk mengembangkan karir di perusahaan ini dan tidak berminat untuk mencari rumah sakit lain. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat mendorong perawat untuk bekerja lebih baik dan akan terbentuk rasa loyalitas yang tinggi kepada rumah sakit. Rasa kepuasan kerja ini membuat perawat memiliki keterikatan yang kuat dengan rumah sakit karena loyalitas yang terbentuk dari kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Latersia Binjai

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 138,192. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,807. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga

kepuasan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *employee engagement*.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Latersia Binjai. Maka Hipotesis H₄ dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Latersia Binjai telah terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:357) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: *career development* (pengembangan karir), *leadership* (kepemimpinan), dan *satisfaction* (kepuasan).

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel *employee engagement* menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah perawat memiliki kecocokan dengan nilai dan tujuan yang dianut oleh Rumah Sakit Umum Latersia Binjai. Hal ini menunjukkan perawat sudah sangat cocok dengan visi dan misi Rumah Sakit Umum Latersia Binjai, di mana saat ini mereka bekerja karena nilai-nilai yang dianut oleh rumah sakit sejalan dengan pemikiran perawat. Hal ini membuat perawat memiliki keterikatan emosional yang baik dengan rumah sakit.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,224, t_{hitung} sebesar 2,415 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikan sebesar 0,020.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,251, t_{hitung} sebesar 2,711 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikan sebesar 0,009.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,370, t_{hitung} sebesar 2,886 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikan sebesar 0,006.
4. Kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 138,192 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,807. Kepuasan kerja menjadi variabel dengan pengaruh yang paling dominan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai untuk memberikan pelatihan *leadership* kepada setiap pimpinan tim yang ada di Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai agar setiap pimpinan memiliki *skill leadership* yang baik yang mampu membawa anggotanya bekerja lebih baik dan membuat mereka lebih mencintai Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
2. Disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai untuk memberikan skema pengembangan karir yang adil dan transparan kepada setiap perawat tanpa ada unsur nepotisme sehingga setiap perawat akan terikat secara emosional karena keadilan dan transparansi yang diberikan oleh rumah sakit. Hal ini membuat perawat akan lebih mencintai Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.
3. Disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai untuk memahami apa yang diinginkan perawat dengan memberikan perawat kesempatan untuk memberikan masukan, pendapat, berbagai keinginan yang diinginkan rumah sakit untuk dipertimbangkan oleh pimpinan dan manajemen rumah sakit. Adanya sikap rumah sakit untuk mendengarkan dan mempertimbangkan apa yang menjadi keinginan perawat membuat perawat merasa puas dan lebih mencintai pekerjaannya dan Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai.

4. Disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Lattersia Binjai untuk mengutamakan peningkatan kepuasan kerja perawat untuk mempercepat peningkatan *employee engagement* di rumah sakit. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Albrecht, S. L. (2018). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Ltd.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Flippo, E.B. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2016). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Maylett, T., & Warner, P. (2016). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc.
- McBain, R. (2017). *Employee Engagement Practice*. San Fransisco: Josey Bass.
- Moekijat. (2018). *Manajemen Personalia*. Jogjakarta; BFFE.
- Mutiara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi IV*. Bogor; Graha Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Terry, R. G. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Vazirani, N. (2017). *Employee Engagement*. Mumbai : SIES College.

JURNAL

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2016). Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and *Employee Engagement* (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30. Diakses dari https://www.researchgate.net/profile/Yasir_Farooqi/publication/324647967 pada tanggal 14 Agustus 2022
- Ariwi, B. T. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap *Employee Engagement* di Head Office PT. Darma Henwa, Tbk. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, 2(1). Diakses dari https://www.neliti.com/universitas-bakrie?per_page=100&page=8 pada tanggal 14 Agustus 2022
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* di PT Andalan Finance Indonesia. *E-Jurnal STIE INABA*, 15(2), 1-23. Diakses dari <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/60> pada tanggal 14 Agustus 2022.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The Effect of Work Satisfaction on *Employee Engagement*. *Polish Journal of Management Studies*, 19. Diakses dari <http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-a214c29a-c260-4381-8843-00413d8a852d> pada tanggal 14 Agustus 2022
- Handayani, N. P. (2017). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap *Employee Engagement*: Telaah pada Organisasi Non Profit Area Pulau Jawa, Sumatera, Sulawesi dan Bali. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 39-54. Diakses dari <https://www.researchgate.net/publication/327628516> pada tanggal 14 Agustus 2022
- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lienardo, S. (2017). Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *Agora*, 5(1). Diakses dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5280> pada tanggal 14 Agustus 2022
- Muliana, M., & Rahmi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri di Aceh Timur. *Serambi Tarbawi*, 7(2), 195-208. Diakses dari <http://jurnal.serambimekkah.ac.id/tarbawi/article/view/1802> pada tanggal 14 Agustus 2022
- Murnianita, F. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT. *Jakarta: Fakultas Ekonomi UI*. Diakses dari https://www.academia.edu/download/51800112/MURNIANITA_FEBRIANA_BUDHI.pdf pada tanggal 14 Agustus 2022
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.

- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyut, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyut, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyut, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyut, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Sumadhinata, Y. E., & Murtisari, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Darat PT ASDP Indonesia Ferry. In *Conference on Management and Behavioral Studies*. ISSN (No. 2541-3406). Diakses dari <http://www.cmbms.untar.ac.id/images/prosiding/2017/p/Yelli-Eka-Sumadinata-dan-Meilinda-Murtisari.pdf> pada tanggal 14 Agustus 2022.

- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing
- Wang, D. S., & Hsieh, C. C. (2018). The Effect of Authentic Leadership on Employee Trust and *Employee Engagement*. *Social Behavior and Personality an International Journal*, *41*(4), 613-624. Diakses dari <https://www.ingentaconnect.com/content/sbp/sbp/2018/00000041/00000004/art00009> pada tanggal 14 Agustus 2022
- Waruwu, A.A (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretaris Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*.