



**PENGARUH *LEADERSHIP, COMMUNICATION* DAN
PERSONAL RESOURCES TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT MACEHAT *COFFEE*
SHOP MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh

RIZKY WIDYA PUTERI
NPM 1715310710

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RIZKY WIDYA PUTERI
NPM : 1715310710
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Leadership, Communication* Dan
Personal Resources Terhadap *Employee*
Engagement Macehat Coffee Shop Medan

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



(DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn.)

PEMBIMBING I

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(SAMRIN, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : RIZKY WIDYA PUTERI
NPM : 1715310710
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Leadership, Communication* Dan
Personal Resources Terhadap *Employee*
Engagement Macehat Coffee Shop Medan

MEDAN, JUNI 2021

KETUA



(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)

ANGGOTA-II

(SAMRIN, S.E., M.M.)

ANGGOTA-I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM)

ANGGOTA-III

(ANNISA SANNY, S.E., M.M.)

ANGGOTA-IV

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIZKY WIDYA PUTERI
NPM : 1715310710
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Leadership, Communication Dan Personal Resources* Terhadap *Employee Engagement* Macehat Coffee Shop Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin 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 dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



MEDAN, JUNI 2021

RIZKY WIDYA PUTERI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIZKY WIDYA PUTERI
NPM : 1715310710
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen/MSDM

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

Sehubung 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, JUNI 2021
Yang membuat pernyataan




RIZKY WIDYA PUTERI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Rizky Widya Puteri
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310710
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Macchat Coffe Shop Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20 November 20	Revisi pertama: 1. Tambahkan gelar nama 2. susunan judul dan istilah asing dicetak miring. 3. Tambahkan data dan informasi untuk mendukung indikator dan variabel yang diteliti. 4. Perbaiki identifikasi masalah dan kalimat harus jelas (SPOK). 5. Populasi dan sample 6. Perbaiki teori x_1 , x_2 dan x_3 dan variabel y . 7. Tambahkan jurnal internasional 8. Lampirkan kuisioner dan seragamkan 9. Perbaiki format penulisan kutipan 10. Perhatikan penggunaan di sebagian kata depan. 11. Perbaiki gambar kerangka konseptual 12. Tambahkan kolom deskripsi pada tabel definisi operasional dan teori sesuaikan dengan indikator		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, SE., M.Si





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIZKY WIDYA PUTERI
NPM : 1715310710
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhayuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Engagement pada Macehat Coffee Shop Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Desember 2020	acc sempuro	Disetujui	
20 Mei 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
10 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhayuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIZKY WIDYA PUTERI
NPM : 1715310710
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Engagement pada Macehat Coffee Shop Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Januari 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
20 Mei 2021	Acc	Disetujui	
10 Juni 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



**PENGARUH LEADERSHIP, COMMUNICATION DAN
PERSONAL RESOURCES TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT MACEHAT COFFEE
SHOP MEDAN**

Soe
J. d. d. a. x
Dep. Manaj.
15/01/21

SKRIPSI

yang telah memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

RIZKY WIDYA PUTERI
NPM 1715310710

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

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Yusni Muhtarom Ritonga, BA., MSc

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

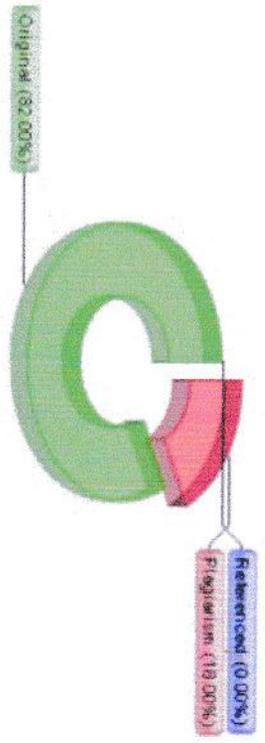
Analyzed document: **RIZKY WIDYA PUTERI_1715310710_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

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



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 30



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4168/PERP/BP/2021

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

: RIZKY WIDYA PUTERI

: 1715310710

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak tanggal 20 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus mendaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



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

SURAT PERNYATAAN

anda Tangan Dibawah Ini :

- : RIZKY WIDYA PUTERI
- : 1715310710
- ahir : KLAMBIR LIMA / 26 DESEMBER 1998
- : KLAMBIR V Gg. KAPAS 1
- : 085359094720
- Ma : AMRAN/NURHAYATI
- : SOSIAL SAINS
- : Manajemen
- : Pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Engagement pada Macehat Coffee Shop Medan

surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.
urat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi
sa saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 21 Mei 2021
Yang Membuat Pernyataan



Rizky Widya Puteri
RIZKY WIDYA PUTERI
1715310710

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIZKY WIDYA PUTERI
 Tempat/Tgl. Lahir : KLAMBIR LIMA / 26 DESEMBER 1998
 Nama Orang Tua : AMRAN
 N. P. M : 1715310710
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085359094720
 Alamat : KLAMBIR V Gg. KAPAS 1

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Engagement pada Macehat Coffee Shop Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



RIZKY WIDYA PUTERI
 1715310710

Catatan :

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

SURAT PERNYATAAN

Bersama surat ini, Saya mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi :

Nama : Rizky Widya Puteri

NPM : 1715310710

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Sosial Sains

Judul Skripsi : Pengaruh *Leadership, Communication, dan Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan

Dosen Pembimbing 1 : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM

Dosen Pembimbing 2 : Samrin, S.E., M.M

Dengan ini menginformasikan bahwa salah satu Lampiran Berkas Persyaratan Jilid milik saya yang telah disahkan untuk keperluan jilid skripsi telah hilang. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon agar surat pernyataan ini dapat digunakan sebagai pengganti berkas yang dimaksud, dimana berkas tersebut yaitu :

1. Lembar Permohonan Judul Skripsi

Demikian surat pernyataan ini saya buat, atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen



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

Medan, 21 Agustus 2021



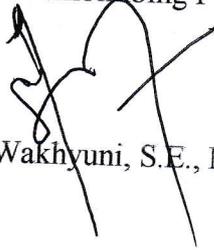
Dibuat Oleh,


Rizky Widya Puteri

1715310710

Diketahui Oleh,

Dosen Pembimbing I



Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM

Dosen Pembimbing II



Samrin, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Leadership*, *Communication* Dan *Personal Resources* Terhadap *Employee Engagement* Macehat Coffee Shop Medan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Karyawan di Macehat Coffee Shop Medan. Penelitian dilakukan tahun 2020-2021. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 45 Karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership*, *Communication* Dan *Personal Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Macehat Coffee Shop Medan, baik secara parsial maupun simultan. *Leadership* menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi *Employee Engagement* dibandingkan *Communication* Dan *Personal Resources*. *Leadership*, *Communication* Dan *Personal Resources* juga memiliki hubungan yang sangat erat terhadap *Employee Engagement* dengan nilai R sebesar 0,731. Selain itu, 73,1% *Employee Engagement* Macehat Coffee Shop Medan. dapat dijelaskan dengan *Leadership*, *Communication* Dan *Personal Resources*, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain.

Kata Kunci: *Leadership*, *Communication*, *Personal Resources* Dan *Employee Engagement*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership, Communication and Personal Resources on Employee Engagement Macehat Coffee Shop Medan. The object of research in this study is the employees at Macehat Coffee Shop Medan. The research was conducted in 2020-2021. The population and sample of this research are 45 employees. Data processing uses the SPSS version 24 application. The data testing is done using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that Leadership, Communication and Personal Resources had a positive and significant effect on Employee Engagement Macehat Coffee Shop Medan, either partially or simultaneously. Leadership is the most dominant factor affecting Employee Engagement compared to Communication and Personal Resources. Leadership, Communication and Personal Resources also have a very close relationship with Employee Engagement with an R value of 0.731. In addition, 73.1% of Employee Engagement Macehat Coffee Shop Medan. can be explained by Leadership, Communication and Personal Resources, while the rest can be explained by other factors.

Keywords: Leadership, Communication, Personal Resources and Employee Engagement

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	12
1. Identifikasi Masalah	12
2. Batasan Masalah	12
C. Rumusan Masalah	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	14
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan teori	16
1. <i>Employee Engagement</i>	16
a. Definisi <i>Employee Engagement</i>	16
b. Elemen <i>Employee Engagement</i>	20
c. Karakteristik <i>Employee Engagement</i>	21
d. Faktor-faktor yang Menyebabkan <i>Employee Engagement</i>	22
e. Pengukuran <i>Employee Engagement</i>	24
f. Indikator <i>Employee Engagement</i>	24
2. <i>Leadership</i>	25
a. Definisi <i>Leadership</i>	25
b. Fungsi dan Peran Kepemimpinan	26
c. Peran Pemimpin.....	27
d. Teori-Teori <i>Leadership</i>	28
e. Gaya <i>Leadership</i>	30
f. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Leadership</i>	32

g. Dimensi dan Indikator <i>Leadership</i>	33
3. <i>Communication</i>	34
a. Pengertian <i>Communication</i>	34
b. Fungsi dan Tujuan <i>Communication</i>	35
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan <i>Communication</i>	37
d. Dimensi dan Indikator <i>Communication</i>	38
4. <i>Personal Resources</i>	39
a. Pengertian <i>Personal Resources</i>	39
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Personal resources</i>	40
c. Indikator <i>Personal resources</i>	40
B. Penelitian Sebelumnya	41
C. Kerangka Konseptual	46
1. Pengaruh <i>Leadership</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Macehat Coffee Shop Medan.	46
2. Pengaruh <i>Communication</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Macehat Coffee Shop Medan.	47
3. Pengaruh <i>Personal Resources</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i> pada Macehat Coffee Shop Medan.	48
4. Pengaruh <i>Leadership, Communication dan Personal</i> <i>Resources terhadap Employee Engagement</i> baik secara parsial maupun simultan pada Macehat Coffee Shop Medan.	49
D. Hipotesis	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	52
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
C. Populasi Dan Sampel Data	52
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	54
E. Teknik Pengumpulan Data	58
F. Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	69
1. Deskripsi Objek Penelitian	69
a. Sejarah Perusahaan	69
b. Struktur Organisasi	70
2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	70
a. <i>Leadership</i> (X1)	71
b. <i>Communication</i> (X2)	76
c. <i>Personal Resources</i> (X3)	80

d. <i>Employee Engagement (Y)</i>	84
3. Uji Kualitas Data	88
a. Uji Validitas	90
b. Uji Reliabilitas	92
4. Uji Asumsi Klasik.....	94
a. Uji Normalitas Data	94
b. Uji Multikolinearitas	97
c. Uji Heteroskedastisitas.....	98
5. Uji Regresi Linear Berganda	99
6. Uji Hipotesis	102
a. Uji t (Uji Parsial).....	102
b. Uji F (Uji Simultan)	104
c. Uji Determinasi (R ²).....	106
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	107
1. Pengaruh <i>Leadership</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	107
2. Pengaruh <i>Communication</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .	108
3. Pengaruh <i>Personal Resources</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.1.	Tabel pra survey Employee Engagement	4
1.2.	pra survey kepemimpinan.....	6
1.3.	Pra Survey Komunikasi Kerja	9
1.4.	Pra Survey Personal Resources	10
2.2.	Daftar Penelitian Terdahulu.....	42
3.1.	Jadwal Penelitian	52
3.2.	Daftar Karyawan pada Departemen.....	53
3.3.	Definisi Operasional	55
3.4.	Pemberian Nilai Untuk Pilihan Jawaban Kuesioner.....	60
3.5.	Koefisien Korelasi dan Artinya	64
4.1.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	70
4.2.	Atasan saya selalu mencari peluang baru untuk organisasi.....	71
4.3.	Atasan saya memberi gambaran yang menarik tentang masa depan.....	71
4.4.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.	72
4.5.	Atasan saya mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif.....	72
4.6.	Atasan saya memiliki karyawan yang dapat diajak kerja sama untuk tujuan yang sama.	73
4.7.	Atasan saya mengandalkan sikap baik dan semangat.....	73
4.8.	Atasan saya mampu menemukan solusi baru dalam masalah karyawan	74
4.9.	Atasan saya memiliki ide yang membuat karyawan mampu memikirkan ide-ide baru.	74
4.10.	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan –kegiatan perusahaan.	75
4.11.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.....	75
4.12.	Pimpinan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.	76
4.13.	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat di mengerti dengan baik.	76
4.14.	Pimpinan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan memuaskan..	
4.15.	Saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada... karyawan lain untuk pencapaian tujuan perusahaan.....	77
4.16.	Pimpinan atau karyawan mendistribusikan koordinasi tugas.....	78
4.17.	Pimpinan atau karyawan rapat untuk mendiskusikan konflik.....	78
4.18.	Komunikasi yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan.	79
4.19.	Adanya ketergantungan diantara bagian yang satu dengan bagian yang lain.	79
4.20.	Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain.	80
4.21.	Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya	80
4.22.	Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja	81
4.23.	Saya merasa tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja.....	81
4.24.	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus.....	82

4.25. Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan	82
4.26. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja	83
4.27. Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik	83
4.28. Ketika merasa lelah, saya mengingat keluarga untuk mengakitkan Tenaga kembali	83
4.29. Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup	84
4.30. Saya selau bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya	84
4.31. Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja	85
4.32. Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja	85
4.33. Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu ..	86
4.34. Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	86
4.35. Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan	86
4.36. Saya merasa pekerjaan saya menantang	87
4.37. Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya	87
4.38. Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya	88
4.39. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan (X1)	90
4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan (X2)	90
4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan (X3)	91
4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan (Y)	92
4.43. Hasil Uji Reliabilitas (X1,X2,X3, dan Y)	93
4.44. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	96
4.45. Hasil Uji Multikolinearitas	97
4.46. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	100
4.47. Hasil Uji-t (Uji Parsial)	103
4.48. Hasil Uji-F (Uji Simultan)	105
4.49. Koefisien Determinasi	106

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1	Kerangka konseptual	50
4.1	Struktur Organisasi PT. Sentang Raya Indonesia.....	70
4.2	Kurva Histogram Normalitas.....	94
4.3	Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual	95
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	99

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Engagement Macehat Coffee Shop Medan***”. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Samrin, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Miftah El Fikri, S.E., M.Si. Selaku Ketua Penguji yang telah memberikan arahan serta masukan terhadap penelitian saya ini.
7. Ibu Annisa Sanny, S.E., M.M. Selaku Penguji yang telah memberikan arahan serta masukan terhadap penelitian saya ini.
8. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M. Selaku Penguji yang telah memberikan arahan serta masukan terhadap penelitian saya ini.
9. Kepada Orang tua yang saya cintai yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
10. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas MSDM. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Juni 2021
Penulis

RIZKY WIDYA PUTERI
NPM:1715310710

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) perusahaan dituntut agar memiliki kompetensi yang memadai. Memasuki era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas, Hasibuan (2015).

Persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta

sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul, Agung (2013).

Perusahaan dalam menghadapi globalisasi ekonomi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh. Inilah salah satu unsur penentu perusahaan bakal mampu bersaing di pasar global. Untuk itu, perusahaan perlu membangun kepercayaan atau nilai di kalangan karyawannya, yaitu tekad untuk selalu bekerja berdasarkan standar mutu tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan, Khan et.al (2012). Oleh karena itu, Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit.

Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah perusahaan. Sehingga, penting bagi sebuah perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan mewujudkan visinya. Agar para pegawai dalam sebuah perusahaan dapat terus fokus melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap perusahaan sebaiknya melakukan pembinaan terhadap pegawai yang dimilikinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat disiplin dan kinerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan, unsur manusia merupakan sumber daya yang

paling berharga, yang saat ini disebut dengan human capital dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang.

Menurut Hasibuan (2015) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, Emron (2017).

Ketika karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi maka akan tercipta loyalitas yang tinggi serta tanggung jawab dan akan bekerjasama dalam tim guna menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan cara agar organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia yang demikian melalui keterikatan dalam organisasi.

Employee engagement atau keterikatan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterikatan pegawai akan menyebabkan mereka dapat bekerjasama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melakukan keterikatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterikatan

mereka dalam berbagai kesempatan dalam membuat keputusan. Keterikatan karyawan dapat memberi motivasi kepada para karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterikatan dalam pekerjaan itu sendiri. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, employee engagement atau keterikatan karyawan adalah tingkat kewajiban dan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan digunakan untuk mengukur hubungan karyawan dengan organisasinya, Emron (2015).

Dengan demikian peneliti melakukan pra survey untuk menilai variabel employee enganement, terhadap 30 karyawan yang ada di Macehat Coffee Shop Medan.

Tabel 1.1 Pra Survei Employee Engagement

No	Pernyataan	Respon		persentase	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Saya menganggap target coffee shop, menjadi target saya	13	17	43,3%	65,6%
2	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan	10	20	33,3%	66,6%
3	Jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaanyang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi coffee shop	11	19	36,6%	63,3%
4	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan bersama	9	21	30%	70%
Total		30			

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat banyak yang menyatakan tidak setuju, seperti Saya menganggap target coffee shop, menjadi target saya. Sebanyak 65,6% dari pra survey yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju

sebanyak 43,3%, Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan, lebih banyak yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 66,6% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju 33,3%, Jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi coffee shop. Sebanyak 63,3% yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 36,6%. Dan yang terakhir Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan Bersama, sebanyak 30% yang menyatakan setuju dan 70% yang menyatakan tidak setuju, dimana artinya adalah karyawan masih kurang merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Organisasi perlu melibatkan karyawan mereka, karena organisasi dengan karyawan yang terikat memiliki tingkat yang lebih tinggi kepuasan dan loyalitas pelanggan, lebih produktif, lebih menguntungkan daripada karyawan yang kurang terkait. Menurut Luthans (2012) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai engagement terhadap perusahaan akan mampu berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi dalam memenangkan persaingan global, keterikatan ini tidak hanya sekedar terikat sesuatu, tetapi individu tersebut terikat secara emosional, mengerti apa yang harus dilakukan guna menunjang organisasi dan kompeten dalam kemajuan organisasi.

Faktor lain yang dapat menjadikan perusahaan memiliki strategi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis dan meningkatkan keunggulan bersaing yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Leadership di Macehat Coffee Shop Medan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penempatan posisi dan jabatan aparatur juga diharuskan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Seorang pemimpin harus memiliki cara agar mampu menggerakkan pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Tabel 1.2 Pra Survei Kepemimpinan

No	Pernyataan	Respon		persentase	
		YA	TIDAK		
1	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan	14	16	46,6%	53,3%
2	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.	12	18	40%	60%
3	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	10	20	33,3%	66,6%
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.	15	15	50%	50%
Total		30			

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat banyak yang menyatakan tidak setuju, seperti *Leadership* memiliki hubungan baik dengan karyawan. Sebanyak 46,6% dari pra survey yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 53,3%, *Leadership* memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat., lebih banyak yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju

sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju 40%, *Leadership* dapat mendelegasikan wewenang dengan baik. Sebanyak 33,3% yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 66,6%. Dan yang terakhir *Leadership* selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan., sebanyak 50% yang menyatakan setuju dan 50% yang menyatakan tidak setuju, dimana artinya adalah kurangnya peran kepemimpinan dalam mengayomi karyawan sehingga karyawan tidak merasa memiliki dan tidak bertanggung jawab atas kerjanya.

Perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku karyawannya. Sehingga, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Kualitas dari *Leadership* seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran *Leadership* sehingga isu mengenai *Leadership* menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi perusahaan.

Leadership adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya *Leadership* sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Rivai, 2014).

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan perusahaan.

Salah satu kunci pencapaian *Employee engagement*, selain kepemimpinan adalah adanya komunikasi internal. Di dalam dunia bisnis maupun dalam berbagai hal lain dalam kehidupan kita, segala sesuatu dapat gagal apabila kita tidak berkomunikasi secara efektif. Komunikasi adalah hal central dari berlangsungnya sebuah organisasi, hampir keseluruhan dari kegiatan di dalam organisasi terdiri dari komunikasi. *Communication is essential if your company is to survive*, Hasibuan (2015). Fungsi utama dari komunikasi di dalam lingkungan professional adalah untuk mengirimkan dan menukar informasi untuk menyempurnakan tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi, Uchjana (2015).

Peneliti tertarik untuk meneliti hal ini dikarenakan, komunikasi merupakan unsur penting dalam membangun hubungan antar sesama manusia, dalam hal ini

adalah antar antara pemimpin, karyawan dan komunikasi antar sesama karyawan. *Employee engagement* sendiri bukan merupakan hal yang mudah, untuk dapat mempertahankan karyawan dengan tingkat loyalitas dan komitmen yang begitu besar terhadap perusahaan mengingat loyalitas dan komitmen sangat sulit dimiliki apalagi hingga sedemikian dalam. Komunikasi sendiri dirasa amat penting perannya terlebih dalam menciptakan hubungan yang baik dan terutama dalam usaha menciptakan *engagement* para karyawan.

Tabel 1.3 Pra Survei Komunikasi Kerja

No	Pernyataan	Respon		persentase	
		YA	TIDAK		
1	Saya menyampaikan dan mendapatkan informasi sesuai dengan kebutuhan organisasi	12	18	40%	60%
2	Informasi yang saya terima cukup jelas	10	20	33,3%	66,6%
3	Penyelesaian masalah disampaikan dengan komunikasi yang cukup baik	15	15	50%	50%
4	Penyelesaian masalah disampaikan dengan komunikasi yang cukup baik Saya selalu berbagi informasi dengan teman ditempat kerja	17	13	56,6%	43,3%
Total		30			

Sumber: peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat banyak yang menyatakan tidak setuju, seperti Saya menyampaikan dan mendapatkan informasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebanyak 60% dari pra survey yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 40%, Informasi yang saya terima cukup jelas, lebih banyak yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 66,6% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju 33,3%, Penyelesaian masalah disampaikan dengan komunikasi yang cukup baik. Sebanyak 50% yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 50%. Dan yang

terakhir Penyelesaian masalah disampaikan dengan komunikasi yang cukup baik. Saya selalu berbagi informasi dengan teman ditempat kerja, sebanyak 56,6% yang menyatakan setuju dan 43,3% yang menyatakan tidak setuju, dimana artinya adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Peneliti berasumsi bahwa adanya engagement para karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja kreatif, baik faktor pendorong dan penghambat kreativitas serta memiliki hubungan dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor personal dan faktor lingkungan, Fauzul (2013). Berdasarkan JD-R Model yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker dalam penelitiannya, dapat dikatakan bahwa *job resources* dan *personal resources* merupakan prediktor dari keterikatan kerja, Fauzul (2013).

Tabel 1.4 Pra Survei *Personal Resources*

No	Pernyataan	Respon		persentase	
		YA	TIDAK		
1	Ditempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan berupa pelatihan untuk mengasah kemampuan saya dalam bekerja.	14	16	46,6%	53,3%
2	Ditempat saya bekerja, saya diberikan waktu pelatihan yang rutin.	13	17	43,3%	56,6%
3	Ditempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya.	10	20	33,3%	66,6%
4	Ditempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang memperhatikan apa yang saya katakan.	12	18	40%	60%
Total		30			

Sumber: peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat banyak yang menyatakan tidak setuju, seperti Ditempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan berupa pelatihan untuk mengasah kemampuan saya dalam bekerja. Sebanyak 46,6% dari pra survey yang

menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 53,3%, Ditempat saya bekerja, saya diberikan waktu pelatihan yang rutin, lebih banyak yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 56,6% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju 43,3%, Ditempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Sebanyak 33,3% yang menjawab tidak setuju dibandingkan yang setuju sebanyak 66,6%. Dan yang terakhir Ditempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang memperhatikan apa yang saya katakan., sebanyak 40% yang menyatakan setuju dan 60% yang menyatakan tidak setuju.

Dari model tersebut *job resources* bisa dikategorikan sebagai faktor lingkungan dan *personal resources* dikategorikan sebagai faktor personal yang mempengaruhi keterikatan kerja. *Job resources* itu sendiri mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi yang memiliki fungsi untuk tercapainya tujuan dalam kerja atau menjadi stimulus dari perkembangan diri, pembelajaran, dan perkembangan, Fauzul (2013). Lebih lanjut lagi macam-macam *personal resources*. *resources* seperti *social support* dari rekan kerja dan *supervisor*, *feedback* atas performa, variasi skill, *autonomy*, dan kesempatan untuk belajar yang secara positif berhubungan dengan keterikatan kerja ini memiliki kesamaan dengan enam hal yang termasuk faktor pendorong kreativitas dari lingkungan kerja kreatif (kebebasan, tantangan, sumber daya yang cukup, dukungan-dukungan dari organisasi, atasan, dan kelompok kerja).

Macehat Coffee Shop Medan merupakan kedai kopi di kota Medan. Macehat Coffe Shop ini memiliki keunikan tersendiri dalam membuat kopi. Macehat Coffee Shop Medan menjadi pemanggang kopi pertama di Indonesia

yang juga mengolah biji kopi sendiri dari buah kopi yang baru dipanen. Upaya ini memastikan bahwa kualitas biji kopi kami selalu dalam kondisi terbaik dan paling segar. Pemilik Macehat Coffee Shop Medan memiliki visi misi untuk lebih mengembangkan perusahaannya di kota Medan dan juga diberbagai kota di Indonesia, sehingga pemilik Macehat Coffee Shop Medan menginginkan strategi bisnis terutama lebih memprioritaskan mengenai keterikatan karyawannya dalam perusahaan dengan memperhatikan aspek kepemimpinan, komunikasi perusahaan dan personal resources.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan dengan judul “Pengaruh *Leadership, Communication Dan Personal Resources* Terhadap *Employee Engagement* Pada Macehat Coffee Shop Medan”.

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan dan pelatihan karyawan masih kurang sehingga karyawan tidak mampu memenuhi pekerjaannya.
- b. Pemimpin kurang mampu membimbing bawahannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai
- c. Komunikasi antar karyawan dan antar atasan dan bawahan masih kurang sehingga miss komunikasi kerap terjadi
- d. Karyawan masih kurang mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.

2. Batasan masalah

Dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pembahasan mengenai *employee engagement* pada karyawan tetap di Macehat Coffee Shop Medan yang dipengaruhi oleh, *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources*. Berdasarkan populasi dan sampel yang ada jajaran pimpinan tidak termasuk dalam penyebaran kuesioner dalam penelitian ini. Berdasarkan hal-hal tersebut, penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan faktor-faktor lainnya yang diluar dari pembahasan penelitian ini.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat *Coffee Shop* Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh *Communication* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat *Coffee Shop* Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat *Coffee Shop* Medan ?
4. Apakah terdapat pengaruh *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* baik secara parsial maupun simultan pada Macehat *Coffee Shop* Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat *Coffee Shop* Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Communication* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat *Coffee Shop* Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat *Coffee Shop* Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* baik secara parsial maupun simultan pada Macehat *Coffee Shop* Medan.

2. Manfaat penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda yaitu manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi kajian akademika ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement*. Penelitian ini diharapkan juga memberikan motivasi bagi penelitian lebih lanjut mengenai pembentukan model pengaruh *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* dalam rangka pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi Macehat *Coffee Shop* Medan. sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam peningkatan komitmen organisasi setiap pegawainya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Inez Zaneta Hafizhah tahun 2018 yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya).

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X1) *Reward* (X2) dan *Personal Resources* (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Employee Engagement* (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu *Leadership* (X1), *Communication* (X2) dan *Personal Resources* (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Employee Engagement* (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 87 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 45 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya. penelitian ini dilakukan di Macehat *Coffee Shop* Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

a. Definisi *Employee Engagement*

Setiap perusahaan tentu sangat ingin mempertahankan karyawan terbaiknya untuk tetap berada di dalam perusahaan. Karyawan tersebut sebisa mungkin dipelihara agar karyawan akan merasa betah dalam perusahaan. Untuk itu perilaku karyawan dipelajari oleh perusahaan agar mampu memelihara mereka dengan baik. Perusahaan akan lebih beruntung lagi jika karyawan mereka sudah terikat dengan perusahaan. *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir.

Menurut Judge (2020) *Employee Engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Employee engagement menurut Maharani (2013) merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja.

Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kenyataannya, meskipun terdapat banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam *employee engagement*, masih terdapat kurang jelasan definisi dan pengukuran dari *employee engagement*, Robertson & Cooper (2012). Banyak ahli dan praktisi yang memberikan definisi dan pengukuran dengan cara yang berbeda.

Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang dijadikan target dalam suatu pekerjaan. *Employee engagement* sudah digunakan secara luas dan menjadi istilah yang populer, Robertson (2012). Meskipun begitu, Robertus juga menyatakan bahwa masih terdapat sedikit riset akademis dan empiris pada topik yang sudah menjadi begitu populer ini.

Menurut Robertson (2012) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

Dalam literatur akademis, terdapat beberapa definisi. Kahn dalam Saks (2015) mendefinisikan personal engagement sebagai : “*the harnessing of organizational members’ selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances*” .

Karyawan secara sadar mengikat dirinya dengan pekerjaannya, dan ketika mereka sudah terikat maka mereka memperkerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama

pelaksanaan pekerjaannya. Sementara itu personal disengagement didefinisikan sebagai : “*the uncoupling of selves from work roles; in disengagement, people withdraw and defend themselves physically, cognitively, or emotionally during role performances*” Robertson (2012) memberikan definisi *engagement* sebagai sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan.

Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi...” . Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka. *Employee engagement* memiliki keterkaitan dengan berbagai gagasan dalam perilaku organisasi namun tetap berbeda.

Employee engagement bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. Dalam literatur akademis *employee engagement* telah didefinisikan sebagai konstruk yang unik dan berbeda yang mengandung komponen kognitif, emosi, dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu.

Lebih jauh lagi, engagement dapat dibedakan dari beberapa konstruk terkait, seperti komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan *job involvement*, Saks (2015). Menurut Saks (2015) menemukan bahwa *meaningfulness*, keamanan, dan ketersediaan memiliki hubungan yang

signifikan dengan engagement. Mereka juga menemukan bahwa *job enrichment* dan ketepatan tugas (*role fit*) merupakan prediktor positif bagi *meaningfulness*; penghargaan rekan kerja dan penyelia yang mendukung merupakan prediktor yang positif keamanan sedangkan ketaatan pada norma rekan kerja dan kesadaran diri merupakan prediktor negatif; dan ketersediaan sumber daya merupakan prediktor positif bagi ketersediaan secara psikologis (*psychological availability*) sedangkan partisipasi pada kegiatan di luar sebagai prediktor negatif.

Model engagement lain terdapat dalam *literatur burnout* yang mendeskripsikan *job engagement* sebagai antitesis positif, Maslach (2015). Menurut Maslach et al. terdapat enam hal yang mempengaruhi burnout dan engagement : beban kerja, kontrol, *rewards* dan *recognition*, dukungan komunitas dan sosial, keadilan yang diterima, dan nilai. Mereka berpendapat bahwa *job engagement* berhubungan dengan beban kerja yang seimbang (*sustainable workload*), kebebasan memilih dan mengendalikan, upah dan penghargaan yang pantas, komunitas kerja yang mendukung, kewajaran (*fairness*) dan keadilan (*justice*), serta pekerjaan yang berarti dan bernilai.

Berdasarkan Maslach et.al (2015) terdapat enam area kerja yang dapat mempengaruhi *burnout* dan *employee engagement* : beban kerja, kendali, imbalan dan pengakuan, komunitas dan dukungan sosial, *perceived fairness*, dan nilai. Kekuatan pendorong dibalik popularitas dari *employee engagement* bahwa terdapat dampak positif untuk organisasi, Saks (2015). Dalam penelitian-penelitian terdahulu, seperti dikutip Saks (2015) menemukan *engagement* memiliki hubungan positif terhadap komitmen

organisasi dan memiliki hubungan negatif dengan intention to quit dan dipercaya juga berhubungan dengan kinerja dan perilaku peran ekstra (*extra-role behaviour*), yang sering juga disebut sebagai perilaku anggota organisasi atau *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*.

b. Elemen *Employee Engagement*

Gallup Inc., telah mengembangkan dan mengidentifikasi 12 elemen penting yang berhubungan erat dengan outcomes penting bisnis. Elemen-elemen ini muncul dari riset pelopor yang dilakukan oleh Gallup yang menjadi prediktor terbaik kinerja kelompok kerja dan karyawan. *Elemen Engagement* yang dikembangkan oleh Bakker (2017) *Elements of Engagement*, diantaranya:

- 1) Saya mengetahui apa yang diharapkan dari saya pada pekerjaan.
- 2) Saya memiliki peralatan dan materi-materi yang saya butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.
- 3) Dalam bekerja saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan apa yang saya kerjakan secara baik setiap hari.
- 4) Dalam tujuh hari terakhir, saya menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.
- 5) Supervisor saya, atau seseorang dalam lingkungan kerja, terlihat peduli dengan saya sebagai individu.
- 6) Ada orang dalam lingkungan kerja yang mendorong perkembangan saya.
- 7) Pendapat saya didengar dalam lingkungan kerja.

- 8) Misi dan tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting.
- 9) Rekan sejawat atau rekan kerja saya memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.
- 10) Saya mempunyai teman baik di lingkungan kerja.
- 11) Dalam enam bulan terakhir, seseorang menanyakan/membicarakan tentang perkembangan saya.
- 12) Dalam setahun terakhir saya memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh dalam lingkungan kerja saya.

c. Karakteristik *Employee Engagement*

Hasil penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Saks (2015) menunjukkan bagaimana engagement diterjemahkan menjadi perilaku. Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh partisipannya, orang yang memiliki engagement mampu membangkitkan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada di tengah-tengah lingkungan kerja yang memiliki moral rendah dan menyebabkan frustrasi, ia juga akan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dan merasa bahagia atas apa yang dia kerjakan.

Wawancara kualitatif yang dilakukan kepada karyawan di Belanda yang memiliki skor UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang tinggi juga menunjukkan bahwa karyawan yang engaged memiliki karakteristik sangat berenergi, memiliki sikap dan level aktifitas yang positif. Mereka juga mau berinisiatif pada pekerjaan dan menghasilkan umpan balik positif

bagi dirinya. Karyawan tersebut juga menunjukkan semangat dan antusiasme yang tinggi meskipun berada di luar pekerjaannya. Walaupun hasil wawancara mendapatkan bahwa karyawan yang *engaged* kadang merasa lelah, mereka menggambarkan kelelahan mereka sebagai kondisi yang menyenangkan karena dihubungkan dengan pencapaian positif.

Dalam penelitian ini akan dilihat lebih detail mengenai seperti apa karakteristik karyawan yang *engaged*.

d. Faktor-faktor yang Menyebabkan *Employee Engagement*

Menurut Maharani (2013) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, yakni:

1) *Job Resources*

Job Resources merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut; b) mencapai target pekerjaan, dan c) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

2) *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3) *Personal Resources*

Personal Resources merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal

yang berbeda dengan karyawan lainnya karena mereka memiliki skor ekstraversi dan conscientiousness yang lebih tinggi, serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah, Bakker (2017).

Sementara faktor-faktor yang dikatakan dapat mendorong terciptanya employee engagement oleh Branham dan Hirschfeld (2012) disebutkan adanya 6 faktor pendorong yang bersifat universal:

- 1) *Senior Leader* yang peduli, kompeten dan *engaged* (terlibat).
- 2) Manager yang efektif yang dapat membuat karyawan selaras dan *engaged*
- 3) Kerjasama yang efektif disegala tingkatan karyawan
- 4) Pengkayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan pertumbuhan *professional (professional growth)*.
- 5) Penghargaan terhadap kontribusi karyawan
- 6) Peduli terhadap kesejahteraan karyawan

Bakker dan Demerouti (2013) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement adalah:

- 1) *Job demands* (tuntutan kerja)
- 2) *Personal resources* (sumber daya pribadi)
- 3) *Reward* (penghargaan)
- 4) Kepemimpinan
- 5) Komunikasi kerja
- 6) Lingkungan kerja
- 7) Hubungan tim dan rekan kerja
- 8) Pelatihan dan pengembangan Karir

e. Pengukuran *Employee Engagement*

Pengukuran *employee engagement* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang disusun oleh Robbins (2016). Dari beberapa alat ukur yang mengukur *employee engagement*, UWES adalah alat ukur yang bersifat akademis yang paling banyak digunakan oleh para peneliti di seluruh dunia.

Alasan peneliti menggunakan alat ukur ini adalah karena adanya kejelasan mengenai teori yang mendasari alat ukur tersebut. Selain itu, alat ukur ini pun sudah terbukti valid dan reliabel serta sudah pernah digunakan di berbagai penelitian Negara di dunia dan sudah diadaptasi ke dalam lebih dari sepuluh bahasa.

f. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Judge (2020) juga mengemukakan komponen-komponen *Employee engagement* meliputi :

- 1) Komunikasi dua arah, yaitu adanya mekanisme komunikasi dua arah dari karyawan ke manajemen dan manajemen ke karyawan.
- 2) Trust pada kepemimpinan yaitu pimpinan menyampaikan visi organisasi dengan jelas dan segala janji yang di canangkan terpenuhi.
- 3) Pengembangan karir yaitu terbentuk system pengembangan karir yang jelas dan formal.
- 4) Memahami peran dalam meraih sukses yaitu karyawan memahami hubungan tugasnya dengan proses bisnis perusahaan.

- 5) Partisipasi dalam pembuatan keputusan yaitu proses pengambilan keputusan yaitu proses pengambilan keputusan melibatkan tingkat terendah dari implementasi keputusan.

2. *Leadership*

a. *Definisi Leadership*

Leadership merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi ataupun organisasi. Berhasil atau gagal organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin tersebut mampu mengelola organisasi secara efektif apabila pemimpin tersebut mampu mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama dalam mencapai tujuan.

The process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives (proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama, Yukl (2015). *Is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal* (adalah proses dalam mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu guna mencapai tujuan bersama, Noe & Raymond A (2017).

Maharani (2013) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkahlaku ini bertujuan untuk

perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

“*Leadership* adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Rivai (2017). Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, dikatakan kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi dan Peran *Leadership*

Tugas pokok *Leadership* yang berupa mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya. Fungsi pemimpin dalam organisasi, Rivai (2017) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: Fungsi intruksi, Fungsi konsultasi, Fungsi partisipasi dan Fungsi pengendalian seperti berikut:

1) Fungsi *Intruksi*

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan

bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya.

4) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Peran *Leadership*

1) Peran *Interpersonal*

Peran *interpersonal* terbagi ke dalam 3 peran, yaitu:

- a) Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi kepada bawahan juga didalam dan di luar organisasi sebagai symbol keberadaan organisasi.
- b) Peran selaku pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan arahan kepada para bawahan.
- c) Peran selaku penghubung dimana seseorang manajer harus mampu memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.

2) Peran Informasional

Peran informasional terbagi ke dalam 3 peran, yaitu:

- a) Seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi diluar dan di dalam organisasi.
 - b) Sebagai pembimbing informasi.
 - c) Peran selaku juru bicara organisasi.
- 3) Peran Pengambil Keputusan

Peran pengambil keputusan terbagi ke dalam 3 peran yaitu:

- a) Sebagai intrepeuner diharapkan diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi oleh organisasi.
- b) Sebagai peredeam gangguan dengan ketersediaan memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan.
- c) Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan pegawai yang berprestasi.

Sehingga dapat dikatakna bahwa peranan pemimpin adalah menyediakan lingkungan untuk menyalurkan potensi orang-orang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan akan berdampak positif.

d. Teori-Teori *Leadership*

Untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa literatur yang umumnya membahas pada hal yang sama. Dari

literatur itu diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Adapula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok, orang-orang, dan dia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ada.

Dan teori yang paling muktahir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Orientasi perilaku ini mencoba menengahkan pendekatan yang bersifat *social learning* pada kepemimpinan. Teori ini menekankan bahwa terdapat faktor tertentu yang timbal balik dalam kepemimpinan. Faktor penentu ialah pemimpin sendiri, situasi lingkungan termasuk pengikut-pengikutnya dan variabel-variabel makro, dan perilakunya sendiri.

Menurut Yukl (2015), yang mengenai Teori-teori kepemimpinan dapat dirangkum ke dalam tiga macam yaitu:

- 1) Teori Bakat

Teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik pribadi dari seorang pemimpin. Tidak hanya itu, teori ini juga ingin melihat karakteristik-karakteristik apa yang membedakan pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Pandangan ini mengasumsikan bahwa pemimpin mempunyai sifat/ karakteristik yang terbawa sejak lahir. Dengan kata lain, teori ini sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin tersebut dilahirkan, bukan dipelajari/ diajarkan.

2) Teori Perilaku

Teori ini memfokuskan pada perilaku apa yang dimiliki oleh pemimpin, yang membedakan dirinya dari non-pemimpin. Jika perilaku pemimpin dapat diidentifikasi, maka pemimpin yang akan menjadi pemimpin dapat mempelajari perilaku tersebut supaya dia menjadi pemimpin yang efektif. Dengan demikian teori perilaku kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari.

3) Teori Situasi

Situasi memainkan peranan penting dalam efektivitas kepemimpinan. Pendekatan situasional (*Contingency*) dalam teori kepemimpinan mencakup beberapa faktor:

- a) Pekerjaan
- b) pengharapan dan perilaku teman sekerja
- c) sifat atau karakteristik, pengharapan, dan perilaku karyawan
- d) budaya dan kebijaksanaan organisasi.

Dari literatur itu diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Adapula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok, orang-orang, dan dia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin.

e. *Gaya Leadership*

Menurut Thoha (2014) gaya *Leadership* adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan *Leadership*. Teori *Leadership* dalam diantaranya adalah teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017).

Gaya kepemimpinan otoriter yaitu segala kebijakan dan keputusan terpusat pada pemimpin. Artinya bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta menyumbangkan saran, ide dan serta masukan dalam rangka pengambilan keputusan. Selanjutnya gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas karena bawahan tersebut dianggap memiliki kemampuan serta tingkat kematangan yang tinggi. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Leadership*

Maharani, (2013), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *Leadership*, yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*)
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan

g. Dimensi dan Indikator *Leadership*

Leadership yang baik dan efisiensi sangatlah di perlukan oleh semua perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuannya. Karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi. *Leadership* meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu. Menurut Rivai (2017), sebagai berikut:

1) Visioner

Pola kemampuan yang ditunjukkan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

- a) Pola kemampuan mengarahkan
- b) Arahan visi yang jelas.

2) Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

- a) Membimbing bawahan
- b) Mengembangkan keterampilan bawahan.

3) Afiliatif (menggabungkan)

Pemimpin yang bisa menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi dilingkungan kerja.

- a) Mampu menyatukan
- b) Menciptakan keharmonisan

4) Demokratis

Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing.

- a) Menghargai potensi bawahan
- b) Mampu mendengarkan

5) Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok.

- a) Hubungan vertical
- b) Hubungan horizontal

3. *Communication*

a. *Pengertian Communication*

Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Dikatakan mendasar karena setiap masyarakat manusia, baik yang primitif maupun yang modern, berkeinginan mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi. Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti “sama”, *communico, communicatio* atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*).

Adapun pengertian komunikasi menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mulyana (2014) mengemukakan bahwa komunikasi menyiratkan bahwa suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Menurut Everett M Rogers komunikasi adalah proses suatu ide yang di alihkan dari satu sumber kepada satu atau banyak penerima dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Sementara itu Effendy (2017) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang

dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

b. Fungsi dan Tujuan *Communication*

Communication menjalankan empat fungsi utama sebagaimana yang diutarakan Robbins (2016) sebagai berikut:

1) Kendali

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi.

2) Motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.

3) Pengungkapan emosional

Bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.

4) Informasi

Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

Menurut Robbins (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tujuan mengapa *Communication* terjadi di dalam organisasi atau perusahaan:

1) Memberi dan di beri informasi (*Give and Given Information*)

Karyawan akan cenderung merasa lebih baik mengenai diri mereka sendiri jika mereka di beri informasi dengan baik dan di beri jalan masuk menuju informasi tersebut.

2) Mempengaruhi orang lain (*Persuade Others*)

Komunikasi berguna untuk merangsang minat, mengurangi permusuhan, dan menggerakkan karyawan untuk melakukan suatu tugas atau mendidik perilaku.

3) Menolong orang lain (*Help Others*)

Hal ini dapat dilakukan oleh seorang atasan, antara lain melalui pemberian nasihat kepada para karyawan, membantu pelanggan menyelesaikan masalah, ataupun memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan karier mereka.

4) Mengevaluasi perilaku secara efektif (*Evaluating Behavior Effectiveness*)

Para anggota organisasi memerlukan suatu penilaian untuk mengetahui hal-hal yang akan mereka lakukan atau kapan koreksi terhadap prestasi mereka lakukan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan *Communication*

Menurut Effendy (2017) indikator kemampuan *Communication* meliputi:

1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:

- a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

2) Keterampilan (*skills*) yang meliputi:

- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- b) Kemampuan dalam berkominakasi dengan jelas secara lisan.

3) Sikap (*Attitude*) yang meliputi:

- a) Memilih kemampuan dalam bekreativitas dalam bekerja.
- b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- c) Memilih kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian

d. Dimensi dan Indikator *Communication*

Dimensi dan indikator *Communication* pada penelitian ini mengacu pada Effendy (2017), yang menjeaskan pengebangan dimensi dan indikator

komunikasi yaitu:

- 1) Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indikator yaitu:
 - a) Keterlibatan informasi dari pimpinan.
 - b) Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
- 2) Dimensi kualitas media yang terdiri dari satu indikator yaitu
 - a) Efisiensi media dalam penyajian informasi
- 3) Dimensi muatan informasi yang terdiri dari satu indikator yaitu:
 - a) Kecukupan informasi

4. *Personal Resources*

a. *Pengertian Personal Resources*

Personal Resources adalah sebuah evaluasi diri yang bersifat positif dan berhubungan dengan keteguhan dan menunjuk kepada perasaan bahwa seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengontrol dan memberikan dampak kepada lingkungan mereka dengan sukses, Bakker (2017). Semakin tinggi *personal resources* yang dimiliki seseorang, semakin positif seseorang melihat dirinya dan semakin tinggi pula kecocokan diri terhadap suatu tujuan yang dialaminya. Individu dengan kecocokan tersebut akan termotivasi secara intrinsik untuk mencapai sebuah tujuan sehingga pada akhirnya akan memicu kinerja dan kepuasan yang semakin tinggi pula.

Maharani, (2013), menjelaskan bahwa *Personal resources* adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada individu yang memiliki kemampuan untuk sukses dan mempengaruhi lingkungannya. Hal ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa evaluasi diri positif tersebut memprediksi penentuan tujuan, motivasi, kinerja, kerja dan

kepuasan hidup, dan hasil yang diinginkan lainnya, Bakker (2017). Menurut Bakker (2017), *personal resources* adalah aspek personal yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol serta berhasil memberi dampak terhadap lingkungan mereka.

Personal resources menurut Heuvel, Demerouti, Bakker, dan Schaufeli (2017) mengacu pada interaksi individu dan lingkungan yang dapat berhubungan secara spesifik seperti *selfefficacy* yang terkait terhadap pekerjaan. Selain itu, Heuvel et.al (2013) menyatakan bahwa *personal resources* merupakan karakteristik kepribadian yang dimanfaatkan individu untuk membantu bertahan dari ancaman yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, peneliti memilih pengertian *personal resources* menurut Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2017), yaitu aspek personal yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol serta berhasil memberi dampak terhadap lingkungan mereka.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Personal resources*

Sumber-sumber pribadi (*personal resources*) merupakan evaluasi diri yang positif yang dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungannya dengan sukses. Karyawan yang engaged terlihat berbeda dengan karyawan lainnya dalam hal sumber pribadinya, meliputi *optimisme*, *self efficacy*, harga diri, ketahanan, dan *active coping style*, Adiputra (2013). Faktor *self efficacy* dalam sumber-sumber pribadi berbeda berdasarkan latar

belakang pendidikan, seperti guru yang pendidikan terakhirnya D3 memiliki *self efficacy* lebih tinggi dibandingkan dengan yang pendidikan terakhirnya SMA, D2 atau S1, Maharani (2013)

c. Indikator *Personal resources*

Menurut Maharani (2013), menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi *personal resources* antara lain:

- 1) *Self-Efficacy*, merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/ tuntutan dalam berbagai konteks.
- 2) *Organizational Based Self-Esteem* (OBSE), didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam organisasi dan membuat perubahan yang lebih baik di dalam organisasi tersebut
- 3) *Optimism*, terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Kintan Nurcahya Wailulu, Fransisca I.R Dewi, Rita Markus Idulfilastri (2019)	Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Milenial Dengan Variabel Komunikasi Sebagai Mediator	Kepemimpinan Transformasional	Keterikatan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan terhadap keterikatan kerja dan komunikasi terbukti berperan sebagai mediator.
2	Sowanya Ardi Prahara, Syarif Hidayat (2019)	Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan	Budaya Organisasi	Work Engagement	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan work engagement karyawan PT. X.
3	Muhammad Shollih Abdurrahman Ratno Purnomo & Eling Purwanto Jati (2019)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi</i>	<i>Motivasi Kerja dan Internal Locus of Control</i>	<i>Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement</i>	Analisis Regresi Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja otonom dan internal locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Oudrey Jefany R Salu, Yanki Hartijasi (2018)	Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment dan Job Performance di Lembaga Pendidikan Indonesia-Amerika.	Work Engageme nt Sebagai Mediator Antara Job Resources dan Kepemimp inan Transform asional	Organizatio nal Commitme nt dan Job Performanc e	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement memiliki efek positif sebagai mediator untuk hubungan antara job resources dan transformational leadership terhadap komitmen organisasi dan job resources. Efek maksimum ditemukan dalam hubungan antara transformasional leadership dengan komitmen organisasi melalui work engagement sebagai mediator.
5	Nasya Zuniga, Tri Wulida Afrianty (2018)	<i>The Effect Of Interpersonal Leadership On Employee Engagement Through Organizational Identification As The Intervening Variablestudy On Employee Of Pt Bank Xmedan City</i>	<i>Interperso nal Leadership , Organizati onal Identificati on,</i>	<i>Employee Engagemen t</i>	Interveni ng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Interpersonal Leadership berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Identification, Organizational Identificationme miliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement, dan Interpersonal Leadershipberpen

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						garuh signifikan terhadap Employee Engagement melalui Organizational Identification sebagai variabel intervening.
6	Fariz Alfan Azizi Permadi (2018)	<i>The Influence Of Transformational Leadership On Organizational Culture And Employee Engagement(Study On Employee Of Pt Pembangkitan Jawa Bali (Pjb) – Unit Pembangkit (Up) Brantas At Karangates – Malang, East Java)</i>	<i>Transformational Leadership , Organizational Culture,</i>	<i>Employee Engagement</i>	analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Employee Engagement, (2) Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.
7	Suharnomo ,Dian Kartika (2018)	<i>Leader-member exchange, job satisfaction, employee engagement, and employee performance</i>	<i>leader-member exchange(LMX); job satisfaction;</i>	<i>employee engagement ; employee performance.</i>	analisis jalur	Hasil analisis menggunakan SEM terhadap 105 responden yang bekerja di Hotel Bin Tegal, Indonesia, menunjukkan dukungan untuk prediksi yang hampir diajukan. Namun, prediksi kami bahwa LMX berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak didukung.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
8	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9	Anik Herminingsih (2017)	<i>The Influence of the Organizational Justice and Trust to the Leadership on Employee Engagement with Job Satisfaction as Intervening Variable</i>	<i>simultaneous equation model, significant effect</i>	<i>employee performance</i>	Intervening	Kepuasan karyawan mempengaruhi secara signifikan keterlibatan karyawan, sedangkan keadilan organisasi dan kepercayaan kepada pemimpin tidak secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Hal ini dapat menyimpulkan keadilan organisasi dan kepercayaan kepada pimpinan tidak secara langsung memengaruhi keterlibatan karyawan, tetapi melalui kepuasan kerja sebagai intervensi variabel.
10	Endang Eviline Giri, Umar Nimran (2016)	<i>The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee</i>	<i>organizational culture, job involvement, organizational commitment, knowledge</i>	<i>employee performance</i>	<i>General Structural Component analysis (GSCA).</i>	Penelitian tersebut juga menemukan bahwa variabel yang paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai adalah budaya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Performance: A Study on Regional Telecommunication s Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia</i>	<i>sharing,</i>			organisasi.

Sumber: peneliti 2020

C. Kerangka Konseptual

Sebagaimana dikemukakan oleh Rusiadi (2014), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Berdasarkan pendapat tersebut, berikut ini penulis uraikan hubungan antar variabel-variabel terkait dalam penelitian ini:

1. Pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan.

Leadership dalam suatu perusahaan harus dilaksanakan secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di Era Digital yang perubahannya semakin dinamis, diperlukan kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan tersebut kedalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Sanusi & Sutikno (2014) ada beberapa definsi mengenai *Leadership* menurut para ahli *Leadership* adala suatu pross yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama, Sutikno (2014), Mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok, Sutikno (2014).

Karyawan diharapkan mempunyai sesuatu keterlibatan, komitmen, keinginan berkontribusi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi

atau perusahaan lebih dari sekedar kepuasan kerja saja. Oleh karena itu keterlibatan karyawan atau dikenal dengan istilah *employee engagement*. Berbagai faktor atau dikenal sebagai drivers atau faktor-faktor penggerak, yang diperkirakan meningkatkan *employee engagement* secara keseluruhan. Dengan mengelola faktor-faktor penggerak tersebut, perusahaan dapat secara efektif mengelola tingkat *employee engagement*, sehingga perusahaan diisi oleh karyawan yang penuh semangat dan berkinerja tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa *Leadership* yang efektif memberikan terlaksananya tujuan perusahaan dengan baik dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan konsentrasi karyawan. Sehingga, *Leadership* dapat mempengaruhi emosi karyawan yang berdampak pada keterikatan karyawan, dan ini berpengaruh pada rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja.

2. Pengaruh *Communication* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan.

Penelitian komunikasi berpengaruh terhadap *employee engagement* dilakukan oleh Jaupi & Llaci (2015) yang menghasilkan bahwa dimensi kepuasan komunikasi dan demografik memiliki dampak terhadap *employee engagement* sebesar 63%. Penelitian Jaupi dan Llaci dilakukan di sektor bank, bahwa praktek komunikasi yang baik di bank akan membangun iklim kerja dan komunikasi yang nyaman sehingga dapat *employee engagement*. Kamolsawat (2013) bahwa komunikasi dari penerima memiliki dampak paling

besar pada *employee engagement*, diikuti oleh saluran komunikasi, sumber komunikasi dan bekerja sendiri (*work itself*).

Hasil penelitian tersebut yakni komunikasi memiliki pengaruh sebesar 51,1% terhadap *employee engagement*. Penelitian di Indonesia tentang komunikasi dilakukan oleh Margaretha dan Kartika meneliti tentang analisa pengaruh komunikasi *internal, intrinsic rewards, dan recognition* terhadap *employee engagement* di Surabaya Suite Hotel. Hasil penelitian Margaretha dan Kartika adalah komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 25,8%.

3. Pengaruh *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan.

Employee Engagement berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. Personal resources adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. Hasil beberapa percakapan mengenai kondisi perusahaan saat ini masih dianggap kurang memuaskan sehingga karyawan pun membuka diri jika mendapatkan tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain. Beberapa mengeluhkan tuntutan kerja yang semakin besar namun tidak ada panduan dari atasan. Beberapa lainnya menyatakan benefit yang diterima di posisi dia saat ini kurang memuaskan. Karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya apabila dia merasa engaged dengan pekerjaannya. Personal resources adalah aspek individu yang secara

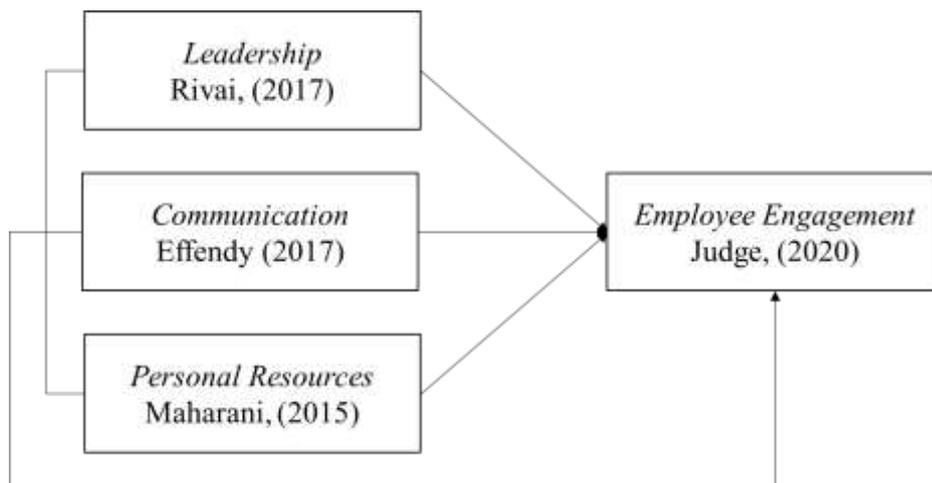
umum berhubungan dengan ketahanan dan keberhasilan individu untuk mengontrol dampak lingkungan pekerjaannya, Sukmawati (2016).

4. Pengaruh *Leadership, Communication dan Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* baik secara parsial maupun simultan pada Macehat Coffee Shop Medan.

Faktor pembentuk keterikatan pegawai, selain faktor-faktor lainnya seperti budaya dan iklim organisasi, pelatihan dan pendidikan, *job factors*, serta adanya perasaan dihargai dan dilibatkan. Pegawai akan memberi respon positif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, ketika pegawai tersebut memiliki keterikatan emosional (*emotionally engaged*) dengan manajer/pemimpinnya. Keterikatan emosional yang dimaksud, seperti pegawai merasa opini-opininya didengarkan dan merasa yakin bahwa pemimpin peduli terhadap pengembangan dirinya.

Lebih lanjut, atasan dan pegawai yang terikat secara kognitif (*cognitive engaged*) mengerti apa yang diharapkan dari diri mereka, paham akan tujuan/misi yang harus dijalankan baik dari , diberi kesempatan untuk berkembang, dan secara aktif menggali informasi terkait pengembangan dirinya. Pegawai seperti inilah yang akan mendorong keberhasilan pemimpinnya dan juga memberikan keberhasilan bagi organisasi baik melalui *Leadership, Communication dan Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti memiliki kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Menurut Manullang & Pakpahan (2014) bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori, dimana jawaban sementara diperoleh dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu:

- H1: *Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan.
- H2: *Communication* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan.
- H3: *Personal Resources* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan.
- H4: *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* baik secara parsial maupun simultan pada Macehat Coffee Shop Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal (causal) yang berguna untuk menganalisa hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka.

Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

variabel independent sering disebut variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Leadership, Communication dan Personal Resources*.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependent sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2016), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee engagement*. Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan Macehat Coffee Shop Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Macehat *Coffee Shop* Medan yang beralamat di Jl. Sumatera Utara.

2. Waktu penelitian

Rencana waktu penelitian ini adalah selama 3 bulan yakni dari bulan Agustus sampai dengan November 2020. Waktu dan kegiatan penelitian digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021
1	Riset pengajuan judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■				
3	Seminar Proposal			■			
4	Perbaikan/Acc Proposal			■			
5	Pengolahan Data				■		
6	Penyusunan skripsi				■		
7	Bimbingan Skripsi					■	
8	Siding Meja Hijau						■

C. Populasi dan Sampel/ Sumber Data

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sebagaimana dikemukakan Manullang & Pakpahan (2014), populasi merupakan suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang

diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Macehat *Coffee Shop* Medan.

b. Sampel

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

Jumlah populasi pada penelitian berjumlah 45 orang yaitu karyawan di Macehat Coffe Shop dan Bagian Produksi Macehat Coffe atau < 100. Maka otomatis seluruh populasi diambil sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel demikian disebut teknik sampel jenuh, Manullang & Pakpahan (2014).

Tabel 3.2 Daftar Karyawan Pada Departemen

No	Departemen/Bagian	Jumlah karyawan
Di Outlet Macehat Coffe		
1	Admin Sales	1
2	Admin Accounting	2
3	Admin Purchasing	1
4	Admin Inventory	1
5	Kasir	3
6	Order	4
7	Waiters	4
8	Dapur	5
9	Barista	3
Bagian Produksi Macehat Coffe		
1	Staff Pilih Kopi	6
2	Staff Packing	3
3	Staff Roaster	2
4	Staff Antaran	2
5	Bartender	3
6	Staff Extra	2
7	Supir	3
	Total Karyawan	45

Sumber: Macehat Coffee Shop Medan

2. Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2016) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai bagian SDM dan karyawan serta dengan menyebar kuesioner kepada karyawan Macehat *Coffee Shop* Medan.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2016) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Leadership, Communication dan Personal Resources*.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya merupakan *employee engagement*. Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Definisi indikator	Skala
<i>Leadership</i> (X1)	<i>Leadership</i> adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rivai, (2017)	1. Visioner 2. Pembimbing 3. Afiliatif 4. Demokratis 5. Komunikatif Rivai, (2017)	1. Visioner Pola kemampuan yang ditunjukkan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. 2. Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan	Likert

			<p>baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.</p> <p>3. Pemimpin yang bisa menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi dilingkungan kerja.</p> <p>4. Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing.</p> <p>Maharani, (2013)</p>	
<i>Communication</i> (X2)	<p>komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.</p> <p>Effendy (2017)</p>	<p>1. Kemudahan perolehan informasi</p> <p>2. Kualitas Media</p> <p>3. Muatan Informasi</p> <p>Effendy (2017),</p>	<p>1. Kemudahan memperoleh informasi melibatkan informasi dari pimpinan. Dan informasi pegawai dengan pegawai</p> <p>2. Efisiensi media dalam penyajian informasi</p> <p>3. Kecukupan informasi atau konten/informasi yang ingin di sampaikan.</p> <p>Effendy (2017)</p>	Likert
<i>Personal Resource</i> (X3)	<p><i>Personal resources</i> adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada individu yang memiliki kemampuan untuk sukses dan mempengaruhi</p>	<p>1. <i>Self-Efficacy</i></p> <p>2. <i>Organizational Based Self-Esteem</i></p> <p>3. <i>Optimism</i></p> <p>Maharani,</p>	<p>1. merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/ tuntutan dalam berbagai konteks.</p>	Likert

	lingkungannya. Maharani, (2013),	(2013),	2. didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam organisasi dan membuat perubahan yang lebih baik di dalam organisasi tersebut 3. terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya Maharani, (2011),	
<i>Employee Management</i> (Y)	Merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. Judge, (2020)	1. Komunikasi dua arah 2. Trust 3. Pengembangan karir 4. Partisipasi Judge, (2020)	1. adanya mekanisme komunikasi dua arah dari karyawan ke manajemen dan manajemen ke karyawan. 2. kepemimpinan yaitu pimpinan menyampaikan visi organisasi dengan jelas dan segala janji yang di canangkan terpenuhi 3. terbentuk system pengembangan karir yang jelas dan formal. 4. pembuatan keputusan yaitu proses pengambilan keputusan yaitu proses pengambilan keputusan melibatkan tingkat terendah dari implementasi keputusan. Judge, (2020)	Likert

Sumber: peneliti 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Ini merupakan teknik pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di Macehat Coffee Shop Medan guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara :

a. Wawancara

Pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan salah seorang supervisor di Macehat Coffee Shop Medan.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Oleh karena itu, kuesioner menjadi teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner diberikan kepada karyawan Macehat Coffee Shop Medan pada bulan September 2020.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dilakukan pada karyawan pada akhir bulan Agustus 2020.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepubstakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis mengikuti alur berikut :

1. Memberikan kuesioner pada responden, yaitu sejumlah sampel yang telah ditentukan.
2. Mengumpulkan hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokan data berdasarkan jawaban dari responden.
4. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
5. Jawaban yang diperoleh dari responden disajikan dalam tabel distribusi.

Jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diberikan diukur berdasarkan skala Likert. Skala ini populer digunakan untuk mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan.

Selain itu skala Likert ini umumnya digunakan untuk mengukur pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu misalnya setuju tidak setuju, baik tidak baik, sesuai tidak sesuai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, jawaban yang disediakan dalam kuesioner menggunakan skala likert yaitu dengan cara memberikan bobot pada setiap pilihan jawaban. Skala *Likert* dapat dimodifikasi menjadi skala yang lebih rinci seperti pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Pemberian Nilai Untuk Pilihan Jawaban Kuesioner

Jawaban	Kode	Bobot
Sangat Tidak Setuju	STS	5
Tidak Setuju	TS	4
Ragu-Ragu	RR	3
Setuju	S	2
Sangat Setuju	SS	1

Sumber: Peneliti (2021)

Tabel diatas memperlihatkan bobot dari setiap pernyataan yang ada pada kuesioner. Setelah data dari kuesioner ditabulasi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan berbagai analisis yang terkait dengan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel X terhadap Y. Analisis tersebut mencakup:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didalamnya terdapat item-item pernyataan dari variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari

jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori: sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, sangat tidak baik.

Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden, sebagaimana diperoleh dari rumus berikut:

$$\sum p = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah bobot rata-rata diperoleh, nilai tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor dengan rumus berikut:

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$

Keterangan :

R = Rentang/skala

ST = Bobot jawaban tertinggi

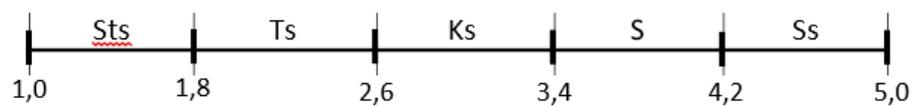
SR = Bobot jawaban terendah

K = Kategori

Dari Tabel 3.3 terlihat bahwa nilai bobot tertinggi dan terendah adalah 5 dan 1. Maka skala bobot diperoleh sebagai berikut:

$$r = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Secara kontinum skala ini terlihat sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum Skala Bobot

Keterangan:

Sts = Sangat tidak sesuai

Ts = Tidak sesuai

Ks = Kurang sesuai

S= Sesuai

Ss = Sangat sesuai

2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif menurut Sugiyono (2016) merupakan suatu proses penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Engagement. Rumus untuk mencari pengaruh antara variabel X dan Y sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel terikat – <i>employee engagement</i>
α	= Konstanta
B	= Koefisien regresi
X_1	= Variabel bebas pertama – <i>Leadership</i>
X_2	= Variabel bebas kedua – <i>Communication</i>
X_3	= Variabel bebas ketiga – <i>Personal Resource</i>
E	= Standar error

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2016), analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Itu berarti, dalam penelitian ini hubungan antara variabel-variabel X (*Leadership, Communication dan Personal Resources*

terhadap *Employee Engagement*.) secara simultan terhadap employee engagement (Y).

Selanjutnya, analisis korelasi berganda dapat diperoleh dengan rumus berikut:

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk menjabarkan hubungan atau korelasi antara variabel-variabel, dalam penelitian ini penulis menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:184) seperti berikut :

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi dan Artinya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* terhadap *employee engagement* secara simultan dan parsial. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. H0: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap employee engagement.

H1: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \geq 0$, artinya terdapat pengaruh Leadership, Communication dan Personal Resources terhadap Employee Engagement.

b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah Ftabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

c. Menghitung nilai Fhitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi gandang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

($n - k - 1$) derajat kebebasan.

d. Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut ($n - k - 1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ H_1 diterima (signifikan)

2) Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_1 ditolak (tidak signifikan)

2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak.

Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

a. $H_0: \beta_1 < 0$, Tidak terdapat pengaruh *leadership* terhadap *employee engagement*.

b. $H_1: \beta_1 \geq 0$, Terdapat pengaruh *leadership* terhadap *employee engagement*.

c. $H_0: \beta_2 < 0$, Tidak terdapat pengaruh *Communication* terhadap *employee engagement*.

d. $H_1: \beta_2 \geq 0$, Terdapat pengaruh *Communication* terhadap *employee engagement*.

e. $H_0: \beta_3 < 0$, Tidak terdapat pengaruh *personal resource* finansial terhadap *employee engagement*.

- f. $H_1 : \beta_3 \geq 0$, Terdapat pengaruh *personal resource* terhadap *employee engagement*.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika thitung $< t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika thitung $\geq t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Koefisien Determinasi

Menurut Rusiadi (2014), koefisien determinasi berganda atau R-square (R^2) merupakan teknik analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 adalah nilai nol atau satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

$$KD = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat Dimana apabila :

KD = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah KD = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

Setelah mengikuti tahapan-tahapan teknik analisis data di atas, penulis akan melakukan penarikan kesimpulan sesuai dengan kriteria-kriteria dan hasil dari analisis data. Dengan demikian akan diperoleh hasil yang menunjukkan pengaruh *Leadership*, *Communication* dan *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Macehat Coffee Shop Medan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

Sejak tahun 2007 kami memulai produksi biji kopi dan tahun 2009 coffee shop kami resmi di buka. Tujuannya agar pengunjung bisa melihat langsung bagaimana cara memilih biji kopi yang baik serta cara penyajian kopi yang baik. Masing-masing jening minuman kopi seperti espresso, cappuccino, mocaccino dan lainnya memiliki standar penyajian. Sehingga menyajikan kopi itu tidak sembarangan. "ungkap vera".

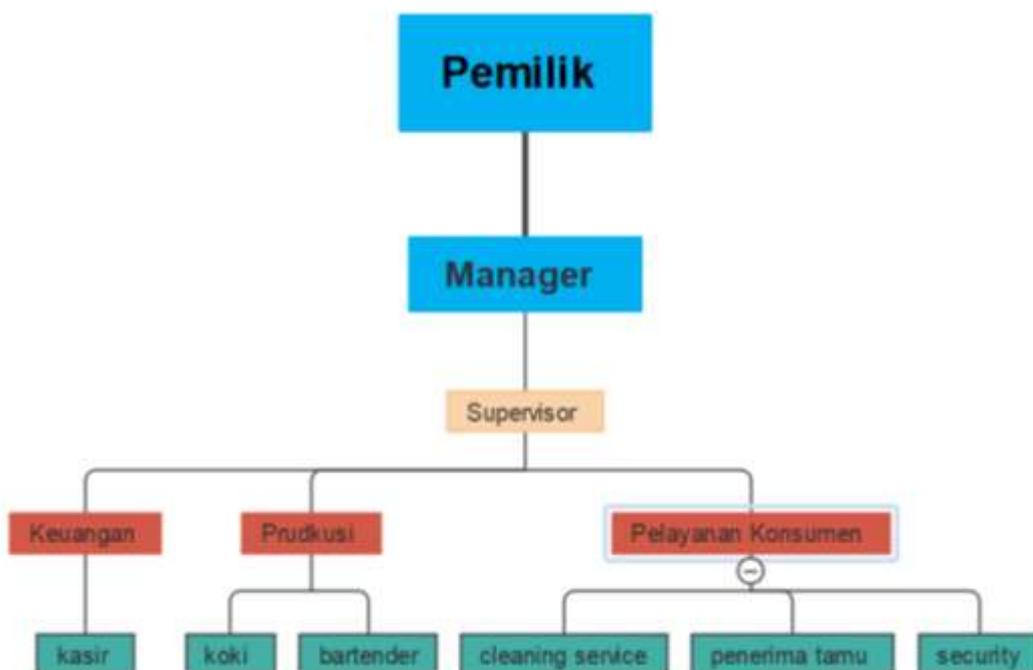
Menurutnya hanya sedikit coffee shop dikota medan yang benar-benar menyajikan penyediaan kopi mulai dari tahap "roasting" hingga penyajiannya dilakukan secara keseluruhan di coffee shop. Lebih banyak coffee shop yang membeli jadi biji kopi yang akan mereka gunakan. Di katakan coffee shop jika mereka juga memiliki mesin pengolahan biji kopi sendiri, mesin penyajian kopi dan lainnya.

Macehat merupakan "home industry" pengolahan biji kopi mulai tahap fermentasi, pengeringan, hingga menjadi biji kopi yang siap digunakan. Itu sebabnya kami lebih banyak menjual biji kopi dalam bentuk kemasan kepada para pelanggan kami,

Banyak *coffee shop* memang lebih menyajikan suasana yang nyaman berupa kursi sofa dan dilengkapi berbagai fasilitas. Hal ini karena

sebagian besar pengunjung coffee shop lebih banyak mencari fasilitas yang di tawarkan dibandingkan dengan kualitas kopi yang diinginkan

b. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.1.
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Kurang Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2016)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Leadership

Tabel 4.2. Atasan saya selalu mencari peluang baru untuk organisasi.
X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	S	20	44.4	44.4	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.2. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), setuju sebanyak 20 orang (44.4%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan saya selalu mencari peluang baru untuk organisasi.

Tabel 4.3. Atasan saya memberi gambaran yang menarik tentang masa depan.
X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	S	21	46.7	46.7	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.3. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%), setuju sebanyak 21 orang (46.7%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%), jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa Atasan saya memberi gambaran yang menarik tentang masa depan.

Tabel 4.4. Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.
X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	68.9	68.9	68.9
	SS	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.4. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (31.1%), dan setuju sebanyak 31orang (68.9%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31orang (68.9%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.

Tabel 4.5. Atasan saya mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif.
X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	46.7	46.7	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.5. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), dan setuju sebanyak 21orang (46.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Atasan saya mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif.

Tabel 4.6. Atasan saya memiliki karyawan yang dapat diajak kerja sama untuk tujuan yang sama.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	S	20	44.4	44.4	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.6. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), setuju sebanyak 20 orang (44.4%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Atasan saya memiliki karyawan yang dapat diajak kerja sama untuk tujuan yang sama.

Tabel 4.7. Atasan saya mengandalkan sikap baik dan semangat.

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	S	21	46.7	46.7	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.7. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%), setuju sebanyak 21 orang (46.7%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Atasan saya mengandalkan sikap baik dan semangat.

Tabel 4.8. Atasan saya mampu menemukan solusi baru dalam masalah karyawan.
X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	55.6	55.6	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.8. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%), dan setuju sebanyak 25 orang (55.6%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (55.6%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Atasan saya mampu menemukan solusi baru dalam masalah karyawan.

Tabel 4.9. Atasan saya memiliki ide yang membuat karyawan mampu memikirkan ide-ide baru.
X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	42.2	42.2	42.2
	SS	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.9. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (57.8%), dan setuju sebanyak 19 orang (42.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (57.8%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Atasan saya memiliki ide yang membuat karyawan mampu memikirkan ide-ide baru.

Tabel 4.10. Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan –kegiatan perusahaan
X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	46.7	46.7	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.10. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), dan setuju sebanyak 21 orang (46.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan - kegiatan perusahaan.

Tabel 4.11. Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja
X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.2	2.2	2.2
	S	23	51.1	51.1	53.3
	SS	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.11. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (46.7%), setuju sebanyak 23 orang (51.1%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (51.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.

b. Communication

Tabel 4.12. Pimpinan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.7	6.7	6.7
	R	6	13.3	13.3	20.0
	S	26	57.8	57.8	77.8
	SS	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.12. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), setuju sebanyak 26 orang (57.8%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (13.3%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (6.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (57.8%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.

Tabel 4.13. Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat di mengerti dengan baik.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	3	6.7	6.7	8.9
	R	8	17.8	17.8	26.7
	S	23	51.1	51.1	77.8
	SS	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.13. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), setuju sebanyak 23 orang (51.1%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (17.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.7%), dan sangat tidak

setuju sebanyak 1 orang (2.2%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (57.8%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat di mengerti dengan baik.

Tabel 4.14. Pimpinan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan memuaskan.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	11.1	11.1	11.1
	S	27	60.0	60.0	71.1
	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.14. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), setuju sebanyak 27 orang (60.0%), dan ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.1%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (60.0%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan memuaskan.

Tabel 4.15. Saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada karyawan lain untuk pencapaian tujuan perusahaan

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	R	3	6.7	6.7	8.9
	S	32	71.1	71.1	80.0
	SS	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.15. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.0%), setuju sebanyak 32 orang (71.1%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.7%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (71.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada karyawan lain untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 4.16. Pimpinan atau karyawan mendistribusikan koordinasi tugas X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.4	4.4	4.4
	R	4	8.9	8.9	13.3
	S	35	77.8	77.8	91.1
	SS	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.16. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 35 orang (77.8%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.9%), dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4.4%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (77.8%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan atau karyawan mendistribusikan koordinasi tugas.

Tabel 4.17. Pimpinan atau karyawan rapat untuk mendiskusikan konflik X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	46.7	46.7	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.17. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), dan setuju sebanyak 21 orang (46.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24

orang (53.3%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan atau karyawan rapat untuk mendiskusikan konflik.

Tabel 4.18. Komunikasi yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan
X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.2	2.2	2.2
	S	23	51.1	51.1	53.3
	SS	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.18. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (46.7%), setuju sebanyak 23 orang (51.1%), dan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.2%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (51.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Komunikasi yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan

Tabel 4.19. Adanya ketergantungan diantara bagian yang satu dengan bagian yang lain
X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.9	8.9	8.9
	R	3	6.7	6.7	15.6
	S	29	64.4	64.4	80.0
	SS	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.19. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.0%), setuju sebanyak 29 orang (64.4%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.7%), dan tidak setuju sebanyak 4 orang (8.9%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang

(64.4%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Adanya ketergantungan diantara bagian yang satu dengan bagian yang lain

Tabel 4.20. Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain.
X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.7	6.7	6.7
	R	3	6.7	6.7	13.3
	S	28	28	62.2	75.6
	SS	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti2021

Tabel 4.20. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (24.4%), setuju sebanyak 28 orang (28%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.7%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (6.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (28%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain.

c. Personal Resources

Tabel 4.21. Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya
X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	57.8	57.8	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.21. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (42.2%), dan setuju sebanyak 26 orang (57.8%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (57.8%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya.

Tabel 4.22. Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	51.1	51.1	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.22. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (48.9%), dan setuju sebanyak 23 orang (51.1%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (51.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja.

Tabel 4.23. Saya merasa tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	75.6	75.6	75.6
	SS	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.23. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (24.4%), dan setuju sebanyak 34 orang (75.6%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (75.6%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya merasa tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja.

Tabel 4.24. Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus
X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	R	1	2.2	2.2	4.4
	S	33	73.3	73.3	77.8
	SS	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.24. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), setuju sebanyak 33 orang (73.3%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.2%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (73.3%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus.

Tabel 4.25. Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan
X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.9	8.9	8.9
	R	3	6.7	6.7	15.6
	S	29	64.4	64.4	80.0
	SS	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.25. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.0%), setuju sebanyak 29 orang (64.4%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.7%), dan tidak setuju sebanyak 4 orang (8.9%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (64.4%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan.

Tabel 4.26. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja
X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.4	4.4	4.4
	S	23	51.1	51.1	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.26. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%), setuju sebanyak 23 orang (51.1%), dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4.4%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (51.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja.

Tabel 4.27. Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik
X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	53.3	53.3	53.3
	SS	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.27. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (46.7%), dan setuju sebanyak 24 orang (53.3%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (53.3%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Tabel 4.28. Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali
X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.2	2.2	2.2
	S	31	68.9	68.9	71.1
	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabel 4.28. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), setuju sebanyak 31 orang (68.9%), dan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.2%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (68.9%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali.

**Tabel 4.29. Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup
X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	73.3	73.3	73.3
	SS	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.29. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), dan setuju sebanyak 33 orang (73.3%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (73.3%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup.

d. Employee Engagement

**Tabel 4.30. Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya
Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.30. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (33.3%), dan setuju sebanyak 30 orang (66.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30

orang (66.7%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya.

**Tabel 4.31. Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja
Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	31.1	31.1	31.1
	SS	31	68.9	68.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.31. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (68.9%), dan setuju sebanyak 14 orang (31.1%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (68.9%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja.

**Tabel 4.32. Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja
Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	33.3	33.3	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.32. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (66.7%), dan setuju sebanyak 15 orang (33.3 %), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (66.7%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.

Tabel 4.33. Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu
Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	35.6	35.6	35.6
	SS	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.33. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (64.4%), dan setuju sebanyak 16 orang (35.6%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (64.4%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pemimpin Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu.

Tabel 4.34. Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja
Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	55.6	55.6	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.34. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%), dan setuju sebanyak 25 orang (55.6%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (55.6%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja.

Tabel 4.35. Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan
Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	53.3	53.3	53.3
	SS	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.35. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (46.7%), dan setuju sebanyak 24 orang (53.3%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.36. Saya merasa pekerjaan saya menantang
Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	64.4	64.4	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.36. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (35.6%), dan setuju sebanyak 29 orang (64.4%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (64.4%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya merasa pekerjaan saya menantang.

Tabel 4.37. Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya
Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	71.1	71.1	71.1
	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.37. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), dan setuju sebanyak 32 orang (71.1%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (71.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya

**Tabel 4.38. Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya
Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.7	6.7	6.7
	R	3	6.7	6.7	13.3
	S	28	62.2	62.2	75.6
	SS	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Tabel 4.38. Dapat dilihat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (24.4%), setuju sebanyak 28 orang (62.2%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.7%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (6.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (62.2%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya.

3. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

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.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana:

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

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r hitung yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Variabel *Leadership* (X1)**Tabel 4.39. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	34.6667	27.045	.426	.836
P1.2	34.5111	26.756	.488	.831
P1.3	34.5111	25.846	.460	.834
P1.4	34.6667	24.045	.630	.817
P1.5	34.4222	25.704	.656	.818
P1.6	34.5333	26.027	.552	.825
P1.7	34.4444	25.753	.491	.831
P1.8	34.6889	25.128	.624	.818
P1.9	34.4222	25.204	.527	.828
P1.10	34.5333	25.255	.540	.826

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2021)

Dari tabel 4.39 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 10 butir pernyataan pada variabel *Leadership* (X1) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar > 0,30.

2) Hasil Uji Validitas Variabel *Communication* (X2)**Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2.1	31.4222	19.249	.423	.794
P2.2	31.7556	18.234	.504	.784
P2.3	31.6444	17.734	.597	.774
P2.4	31.8222	17.240	.499	.783
P2.5	31.9556	17.362	.519	.781
P2.6	31.9778	16.022	.566	.774
P2.7	32.0444	16.680	.577	.772
P2.8	31.9556	17.589	.370	.803
P2.9	31.6444	16.507	.498	.785

Dari tabel 4.40 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 9 butir pernyataan pada variabel *Communication* (X2) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

3) Hasil Uji Validitas Variabel *Personal Resources* (X3)

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P3.1	30.4889	27.892	.419	.891
P3.2	30.5556	24.434	.801	.858
P3.3	30.6667	27.273	.569	.878
P3.4	30.1778	28.877	.392	.891
P3.5	30.4667	26.845	.608	.875
P3.6	30.5556	24.980	.758	.862
P3.7	30.6444	25.780	.739	.864
P3.8	30.4222	26.249	.678	.869
P3.9	30.6889	24.719	.759	.861

Dari tabel 4.41 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 9 butir pernyataan pada variabel *Personal Resources* (X3) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

4) Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (Y)

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	30.9556	17.680	.359	.840
Y.2	30.8667	15.845	.591	.818
Y.3	30.9556	16.225	.444	.835
Y.4	31.0667	15.473	.628	.814
Y.5	31.0889	16.083	.567	.821
Y.6	31.0000	16.909	.455	.832
Y.7	31.1111	15.465	.610	.816
Y.8	31.3333	13.909	.697	.805
Y.9	30.9111	16.446	.623	.817

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2021)

Dari tabel 4.42 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 9 butir pernyataan pada variabel *Employee Engagement* (Y) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar > 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.60 maka butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.43
**Hasil Uji Reliabilitas *Leadership* (X₁), *Communcation* (X₂),
Personal Resources (X₃), Dan *Employee Engagement* (Y)**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0,841	Reliabel/Handal
X2	0,803	Reliabel/Handal
X3	0,885	Reliabel/Handal
Y	0,839	Reliabel/Handal

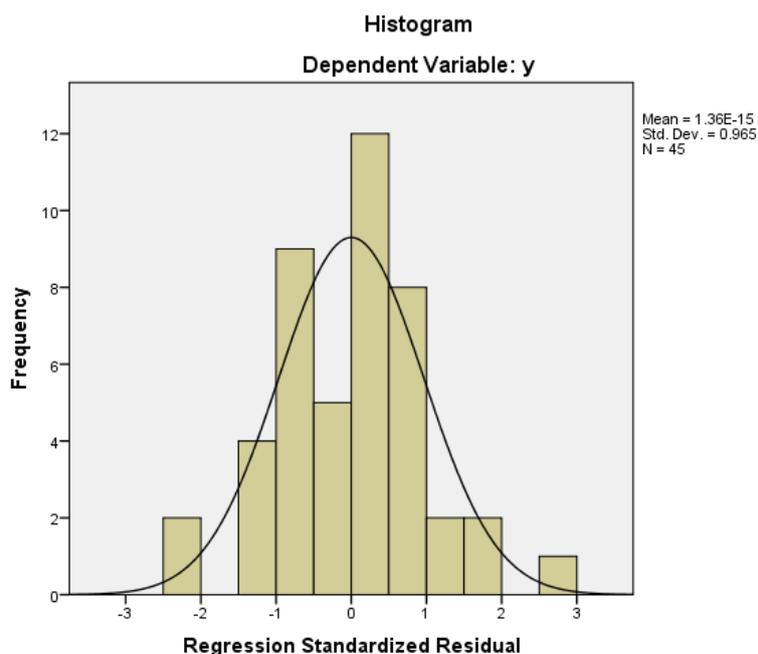
Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Pada Tabel 4.43 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian *Leadership* (X₁), *Communcation* (X₂), *Personal Resources* (X₃), Dan *Employee Engagement* (Y) adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



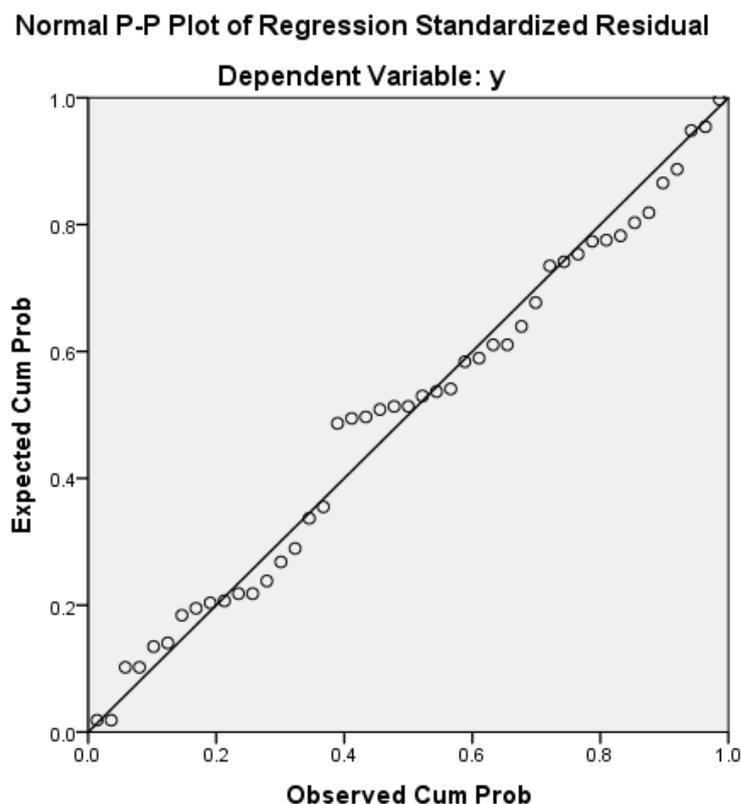
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: peneliti 2021

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau

menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: peneliti 2021

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 37 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan

statistik menggunakan *uji Kolmogorov-Sminov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan *uji Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.44. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56626364
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.062
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: peneliti 2021

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data

dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Leadership	.753	1.329
	Communication	.657	1.521
	Personal Resources	.608	1.644

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: peneliti 2021

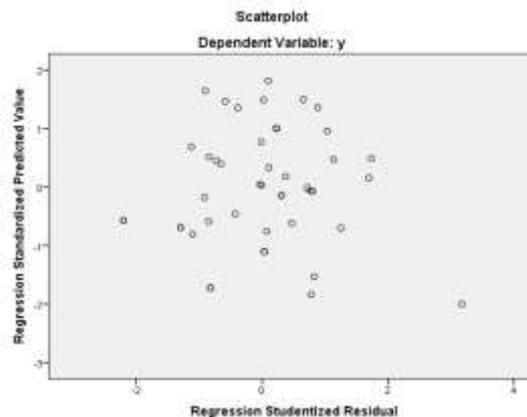
Pada tabel 4.45 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel *Leadership* (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,753 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.329 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Leadership* (X1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel *Communication* (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,657 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.521 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Communication* (X2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel *Personal Resources* (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,608 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.644 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Personal Resources* (X3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik scatterplot dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber: Peneliti 2021

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 37 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. 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 adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.46 di bawah ini:

Tabel 4.46. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.413	3.208	
	Leadership	.311	.074	.381
	Communication	.247	.070	.339
	Personal Resources	.297	.084	.353

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: peneliti 2021

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari *Employee Engagement* (Y) sebesar 5.413. Nilai regresi dari *Leadership* (X1) sebesar 0,311, nilai regresi dari *Communication* (X2) sebesar 0,247, nilai regresi dari *Personal Resources* (X3) sebesar 0,297, Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 5.413 + 0,311 X_1 + 0,247 X_2 + 0,297 X_3 + e$$

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

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap, baik pada variabel *Leadership* (X1), *Communication* (X2) dan *Personal Resources* (X3). maka *Employee Engagement* (Y) telah memiliki nilai sebesar 5.413.

Artinya tanpa *Leadership* (X1), *Communication* (X2) dan *Personal Resources* (X3), tingkat *Employee Engagement* (Y) telah ada sebesar 5.413.

2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Leadership* (X1) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Sehingga peningkatan terhadap *Leadership* akan turut meningkatkan *Employee Engagement*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *Leadership* akan menurunkan *Employee Engagement* pula.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Communication* (X2) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,247 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Communication* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Sehingga peningkatan terhadap *Communication* akan turut meningkatkan *Employee Engagement*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *Communication* akan menurunkan *Employee Engagement* pula.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Personal Resources* (X3) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,247 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Personal Resources* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Sehingga peningkatan terhadap *Personal Resources*

akan turut meningkatkan *Employee Engagement*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *Personal Resources* akan menurunkan *Employee Engagement* pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *Employee Engagement* (Y) adalah variabel *Leadership* (X1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas *Leadership* memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,311, lalu diikuti oleh variabel bebas *Personal Resources* yang memiliki nilai regresi sebesar 0,297, dan variabel bebas *Communication* yang memiliki nilai regresi sebesar 0,247, Sehingga dapat disimpulkan *Leadership* merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi *Employee Engagement*.

6. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen *Leadership* (X1), *Communication* (X2) dan *Personal Resources* (X3) terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Jika nilai

signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.47 berikut:

**Tabel 4.47. Hasil Uji-t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.687	.099
	Leadership	4.223	.000
	Communication	3.516	.001
	Personal Resources	3.525	.001

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) *Leadership* (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Leadership* (X1) sebesar 4.223, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.019, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4.223, lebih besar dari 2.019. Nilai signifikan t dari variabel *Leadership* (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Leadership* (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

2) *Communication* (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Communication* (X2) sebesar 3.516, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.019, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3.516, lebih besar dari 2.019. Nilai signifikan t dari variabel *Communication* (X2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Communication* (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y).

3) *Personal Resources* (X3) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Personal Resources* (X3) sebesar 3.525, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.019, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3.525, lebih besar dari 2.019. Nilai signifikan t dari variabel *Personal Resources* (X3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Personal Resources* (X3) terhadap *Employee Engagement* (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel *Leadership* (X1), *Communication* (X2), dan *Personal Resources* (X3),

terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.48. Hasil Uji-F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.860	3	107.620	40.878	.000 ^b
	Residual	107.940	41	2.633		
	Total	430.800	44			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: *Peneliti2021*

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 40.878. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga

$n = 45$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 45 - 4 = 41$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2.83.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 2.83, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 40.878, lebih besar dari 2.83. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu *Leadership* (X1), *Communication* (X2), dan *Personal Resources* (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.49. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.731	1.62255

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,731 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,1% *Employee Engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *Leadership*, *Communication*, dan *Personal Resources*. Sedangkan sisanya $100\% - 73,1\% = 26,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variable *Leadership* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) di Macehat Coffee Shop, artinya jika variabel *Leadership* ditingkatkan maka *Employee Engagement* akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.223 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa *Leadership* meningkat, maka *Employee Engagement* akan meningkat, sebaliknya jika *Leadership* menurun maka *Employee Engagement* juga akan menurun.

Berdasarkan jawaban responden terdapat jawaban yang tidak setuju dengan pernyataan “Atasan saya memiliki karyawan yang dapat diajak kerjasama untuk tujuan yang sama” dalam hal ini tentunya setiap atasan dan bawahan dalam menjalankan aktivitas manajemen yang ada pada suatu lingkungan kerja harus memiliki komitmen bersama demi kemajuan perusahaan, berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi bahwa pemimpin kurang membimbing dan memberikan arahan kepada bawahannya dengan baik sehingga karyawan merasa tingkat empati atasan belum sesuai dengan yang mereka harapkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu dalam menjalankan kegiatan manajemen yang ada pemimpin memiliki peran penting guna

mendorong terciptanya lingkungan kerja yang ideal dalam memberikan motivasi tersendiri kepada karyawannya guna mencapai hasil yang maksimal dan diinginkan bersama.

Leadership dalam suatu perusahaan harus dilaksanakan secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di Era Digital yang perubahannya semakin dinamis, diperlukan kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan tersebut kedalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Sanusi & Sutikno (2014) *leadership* adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengaruh *Communication* terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variable *Communication* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) di Macehat Coffee Shop, artinya jika variabel *Communication* ditingkatkan maka *Employee Engagement* akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Communication* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.516 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa *Communication* meningkat, maka *Employee Engagement* akan meningkat, sebaliknya jika *Communication* menurun maka *Employee Engagement* juga akan menurun.

Berdasarkan jawaban responden terdapat jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan “Perintah atau intruksi yang diberikan pimpinan dapat di mengerti dengan baik”, hal ini mengindikasikan bahwa masih belum efektifnya arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan yang akan berdampak pada proses aktivitas keterlibatan karyawan dalam melaksanakan perintah kerja yang diberikan, penyampaian yang terburu-buru, arahan via online, serta arahan dalam kondisi emosional tidak baik yang dapat menyebabkan komunikasi sedikit tidak maksimal. Sehingga berdasarkan identifikasi masalah dilihat bahwa kerap terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada seperti arahan dalam melayani konsumen, arahan untuk laporan keuangan dan lainnya yang terganggu, serta belum mempunya ide-ide terbaik dari bawahan sebaagi strategi memajukan coffe shop belum tercombine dengan baik.

Penelitian komunikasi berpengaruh terhadap *employee engagement* dilakukan oleh Jaupi dan Llaci (2015) yang menghasilkan bahwa dimensi kepuasan komunikasi dan demografik memiliki dampak terhadap *employee engagement* sebesar 63%. Penelitian Jaupi dan Llaci dilakukan di sektor bank, bahwa praktek komunikasi yang baik di bank akan membangun iklim kerja dan komunikasi yang nyaman sehingga dapat *employee engagement*. Kamolsawat (2013) bahwa komunikasi dari penerima memiliki dampak paling besar pada *employee engagement*, diikuti oleh saluran komunikasi, sumber komunikasi dan bekerja sendiri (*work itself*).

3. Pengaruh *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variable *Personal Resources* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) di Macehat Coffee Shop, artinya jika variabel *Personal Resources* ditingkatkan maka *Employee Engagement* akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Personal Resources* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.525 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa *Personal Resources* meningkat, maka *Employee Engagement* akan meningkat, sebaliknya jika *Personal Resources* menurun maka *Employee Engagement* juga akan menurun.

Berdasarkan jawaban responden terdapat jawaban tidak setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan “Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus”, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang telah bekerja secara maksimal namun tidak mendapatkan suatu reward dari coffe shop baik dalam bentuk fisik seperti piagam, foto booth, dan uang dan non fisik seperti kenaikan jabatan serta akses lainnya seperti free minum seharian sebagai apresiasi kepada karyawan yang bekerja secara maksimal. Dari identifikasi masalah yang ada terdapat juga karyawan yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat dan cepat sehingga banyak konsumen memiliki respon negative terhadap pelayanan yang tersedia, maka

dari itu seluruh pihak dan elemen yang ada harus saling bekerjasama guna memberikan hasil kerja yang efektif dimata konsumen coffe shop.

Beberapa lainnya menyatakan benefit yang diterima di posisi dia saat ini kurang memuaskan. Karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya apabila dia merasa engaged dengan pekerjaannya. Personal resources adalah aspek individu yang secara umum berhubungan dengan ketahanan dan keberhasilan individu untuk mengontrol dampak lingkungan pekerjaannya (Sukmawati, 2016).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. *Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Pada Macehat *Coffee Shop* Medan. Hasil uji-t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel *Leadership* (X1) sebesar 4.223, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.019, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4.223, lebih besar dari 2.019. Nilai signifikan t dari variabel *Leadership* (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a
2. *Communication* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Pada Macehat *Coffee Shop* Medan. Hasil uji-t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel *Communication* (X2) sebesar 3.516, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.019, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3.516, lebih besar dari 2.019. Nilai signifikan t dari variabel *Communication* (X2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a
3. *Personal Resources* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Pada Macehat *Coffee Shop* Medan. Hasil uji-t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel *Personal Resources* (X3) sebesar 3.525, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.019, maka

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3.525, lebih besar dari 2.019. Nilai signifikan t dari variabel *Personal Resources* (X3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a .

4. *Leadership, Communication, dan Personal Resources* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Pada Macehat *Coffee Shop* Medan. Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 2.83, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 40.878, lebih besar dari 2.83. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_0

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian pada variabel *Leadership* peneliti menyarankan pada manajemen Macehat *Coffe Shop* Medan untuk selalu menanamkan prinsip kerjasama tim dalam melaksanakan suatu aktivitas kerja yang diharapkan agar mampu memberikan nilai positif dalam bekerja ketika antar sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan, dengan cara melakukan kegiatan briefing setiap harinya sebelum memulai pekerjaan dan sesudah menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui segala kekurangan yang terjadi pada masa pekerjaan, dan menjadi bahan evaluasi selanjutnya demi memaksimalkan keadaan kerja yang efektif untuk lebih baik dan

sesuai dengan keinginan manajemen serta konsumen yang datang dalam satu prinsip yaitu menjadi yang terbaik dengan kerjasama tim.

2. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian pada variabel *communication* peneliti menyarankan pada manajemen Macehat *Coffe Shop* Medan untuk memaksimalkan pemberian arahan kepada karyawan agar segala strategi pekerjaan dapat terselenggarakan dengan baik dan maksimal dengan cara memberikan motivasi kerja terlebih dahulu sebelum bekerja serta jangan terlalu emosional dalam memberikan masukan serta arahan kepada karyawan ketika terdapat beberapa *job desc* yang tidak diselesaikan dengan maksimal. Maka dari itu segala pihak khususnya di Macehat *Coffe Shop* Medan harus saling berkonsolidasi guna terciptanya lingkungan kerja yang efektif serta nyaman dalam pelaksanaannya yang diciptakan bersama-sama.
3. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian pada variabel *Personal Resources* peneliti menyarankan pada manajemen Macehat *Coffe Shop* Medan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan melayani konsumen dengan baik dengan berbagai indicator penilaian yang ada atas *job desc* yang dikerjakan dengan cara memberikan reward kepada karyawan secara sederhana untuk sebuah penghargaan misalnya pemasangan foto di dinding, pintu masuk, serta akun media sosial Macehat *coffe shop* sebagai hastag karyawan terbaik bulan ini sehingga akan memotivasi karyawan lainnya untuk lebih baik menjalankan pekerjaan.

4. Karena keterbatasan penelitian ini maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, *Training & Development* dan masih banyak lagi ataupun meneliti objek-objek lainnya yang lainnya sebagai pembanding terhadap penelitian ini, Agar mampu menambah wawasan secara teoritis serta pemahaman intelektual dalam penelitian terkait *Employee Engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (dapen) Telkom Bandung*. *eProceedings of Management*, 2(2).
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). *Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage*. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: taking stock and looking forward*. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia*. *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Human resource management: Strategies and changes in order to improve employee and organizational performance*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2015). *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. CitraAditya Bakti Pendid
- Effendy, S., Xu, C., & Farooq, S. (2017). *Optimization of a pressure swing adsorption process for nitrogen rejection from natural gas*. *Industrial & Engineering Chemistry Research*, 56(18), 5417-5431.
- Fauzul, R. S., & Viradin, Y. (2011). *Community participation as community-based integrated waste management*. *International journal of academic research*, 3(2 Part II), 434-441.
- Hasibuan, J. S., & Netty, N. (2019, October). *Influence Of Leadership And Discipline On The Performance Of Employees*. In *International Conference On Global Education* (pp. 22-34).
- Hasibuan, Z. H. (2015). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

- 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.
- Judge, D. (2020). *Social Opportunities and Controls: Revisiting the Desistance Effect of Employment*. *Deviant Behavior*, 1-17.
- Khan, A. S., Yu, S., & Liu, H. (2012). *Deformation induced anisotropic responses of Ti-6Al-4V alloy Part II: A strain rate and temperature dependent anisotropic yield criterion*. *International Journal of Plasticity*, 38, 14-26.
- Luthans, F. (2012). *Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions*. *Human resource development quarterly*, 23(1), 1-8.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). *Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises*. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Rivai, A. (2017). *Personnel Performance Analysis: Leadership, Work Discipline and Organizational Commitment a Study of KODAM Transportation Unit Personel I Bukit Barisan*, 6663, 957-966.
- Rivai, Veitzhal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed. 7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2014). "Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel."
- Rusiadi, S. Hidayat. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*.
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). *Internal auditors role indicators and their support of good governance*. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.

Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021).
INTENTION TO REVISIT TOURIST DESTINATIONS IN INDONESIA.

Thoha, M. (2014). *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT
Grafindo Persada.