

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MENGGUNAKAN SPSS

Mumtaz Muttakin<sup>1</sup>, Sabar Hanadwi Putra<sup>2</sup>, Zaenal Mutaqin Subekti<sup>3</sup>  
Universitas Bani Saleh<sup>123</sup>

Jl. M.Hasibuan No.68 Bekasi

E-mail : mumtazmuttakin@gmail.com<sup>1</sup>, sabar.hanadwiputra@gmail.com<sup>2</sup>,  
zms.stmikbanisaleh@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rasa penasaran penulis, “mengapa ada karyawan yang dapat bertahan dan berkarya sampai pensiun dan mengapa ada karyawan yang baru bergabung dan mengundurkan diri?”, yang kemudian analisa dari penasaran tersebut dilanjutkan dengan mempelajari penelitian-penelitian sebelumnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan mempengaruhi *Employee Engagement* di Perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian, dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Sampel yang digunakan untuk menguji hipotesis sebanyak 98 responden yang mengembalikan kuesioner dari 130 populasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS, dimana hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi sebesar 65%, fasilitas sebesar 68.1%, lingkungan kerja sebesar 53.2%, beban kerja sebesar 75% dan kepemimpinan sebesar 62.7% secara parsial, dan secara simultan berpengaruh sebesar 77.8% terhadap *Employee Engagement* karyawan Perusahaan. Perusahaan diharapkan tetap menjaga tingkat stabilitas *Employee Engagement* dengan memperhatikan kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan yang menjadi variabel penentu *engage* atau tidaknya karyawan..

Kata kunci : *Employee Engagement*, kompensasi, kepemimpinan.

### ABSTRACTS

This study is based on the writer's curiosity, "why there are employees who can survive and work until retirement and why there are new employees join and then resign in a short term?", Then the analysis of the curious followed by studied previous studies to be a reference in this study. The objective of this study is to determine whether the compensation, facilities, work environment, workload and leadership affect to *Employee Engagement* in the Company. This study is a quantitative descriptive research, the data obtained from the sample of population, then analyzed with the statistical methods and interpreted. The hypothesis test used 98 respondents who gave back the questionnaire for sample from 130 populations. The analytical technique used multiple linear regression with SPSS, and the research results said that there is significant effect of compensation (65%), facilities (68.1%), work environment (53.2%), work load (75%) and leadership (62.7%) partially, and simultaneously affecting 77.8% to *Employee Engagement* of the Company. The Company is expect to maintain *Employee Engagement* stability by paying attention to compensation, facilities, work environment, workload, and leadership that becomes the determinant variable of employee engage or not.

Keywords : *Employee Engagement*, leadership.

### 1. PENDAHULUAN

Karyawan *engaged* merupakan tujuan yang

paling pokok dalam pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Jika employee satisfaction hanya mendorong seorang karyawan untuk memikirkan kesuksesan dirinya sendiri, *Employee Engagement* akan mampu mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara luar biasa, bahkan lebih dari ekspektasi perusahaan.

*Employee Engagement* membuat karyawan tidak hanya mendorong karyawan untuk memikirkan kesuksesan dirinya sendiri, tapi juga kesuksesan perusahaan tempatnya bekerja. Kedudukan *Employee Engagement* dan kesetiaan karyawan sangatlah vital untuk mencapai kesuksesan perusahaan dan keuntungan kompetitif.

Menurut Ardianto dalam bukunya "ENGAGING TALENTS: TIPS & TRICKS" bahwa, *Turn Over* karyawan merupakan sebuah hal yang wajar dan tidak perlu di tabukan. Setiap insan berhak menentukan jalan terbaik menurutnya di dalam kehidupannya. Namun jika angka *turn over* tersebut sudah melewati angka kewajaran, dan karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut adalah karyawan yang unggul dan mempunyai potensi serta kontribusi yang positif bagi perusahaan, maka perusahaan akan mengalami keguncangan jika tidak cepat mendapat pengganti yang setara kompetensi dan potensinya. Tanggung jawab sebenarnya berada pada Perusahaan, dimana harus dapat berperan aktif dan professional dalam upaya memperkecil angka *turn over* tersebut.

Mengacu pada konsep *balanced scorecard*, khususnya pada perspektif *learning and growth* (LG), maka LG seharusnya diarahkan untuk meningkatkan perkembangan keunggulan karyawan dalam pengertian kompetensi dan tingkat keterikatannya (*engagement*) pada pekerjaan dan perusahaannya. (Ardiyanto, 2016)

Sumber Daya Manusia yang unggul merupakan aset yang sangat penting dan bernilai bagi sebuah Perusahaan. Akan tetapi, jika mereka tidak *engaged*, maka kinerja mereka pun tidak akan dapat dilakukan dengan optimal. Mereka akan diliputi ketidakpuasan, bahkan jika ada kesempatan untuk berpindah kerja pun akan mereka lakukan.

*Employee Engagement* merupakan salah satu syarat sebuah perusahaan mencapai produktivitas yang tinggi. Beberapa *website online* seperti [www.hrbartender.com](http://www.hrbartender.com), dan [www.forbes.com](http://www.forbes.com) menyebutkan bahwa *Employee Engagement* dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan yang lebih baik. Menurut Kevin Kruse di dalam [www.forbes.com](http://www.forbes.com) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* bukanlah *employee happiness* maupun *employee satisfaction*, menurutnya *Employee Engagement* adalah komitmen secara emosional yang dimiliki pekerja terhadap organisasi dan tujuan yang dimilikinya. Dengan memiliki karyawan dengan tingkat *engagement* terhadap perusahaan yang sangat tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan kontribusi positif dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pertanyaan "mengapa ada karyawan yang dapat bertahan dan berkarya sampai pensiun dan mengapa ada karyawan yang baru bergabung dan mengundurkan diri?", menjadikan dasar penulis melakukan penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* khususnya pada Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan. Di lain hal penelitian ini akan sangat berimbas pada perbaikan-perbaikan didalam organisasi yang secara tidak langsung akan membuat profit organisasi yang meningkat atau menurun karena *Employee Engagement* yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu penelitian dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan secara parsial terhadap *Employee Engagement* di Indonesia khususnya pada Sumber Daya Manusia yang bekerja di Perusahaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap *Employee Engagement* di Indonesia khususnya pada Sumber Daya Manusia yang bekerja di Perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Perusahaan yang berjumlah 130 orang yaitu, 111 orang pria dan 29 orang wanita.

Menurut Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2008:116), penentuan pengambilan sample adalah sebagai berikut :

Apabila kurang dari 130 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan penulis dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh penulis, dimana jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Penelitian ini menggunakan kurang lebih 75% sampel dari jumlah populasi yaitu, 98 orang dari total populasi (130 orang).

Jenis teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah jenis undian, dimana penulis memberikan kuesioner ke semua level jabatan di tingkat manajemen maupun pada tingkat staff.

Menurut Sugiyono (2003: 11) penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.
- b. Penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sample yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.
- c. Penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi

dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono, (2003:14) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain:

1. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Penelitian kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik menggunakan SPSS, kemudian diinterpretasikan.

### 2.1 Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Daftar Kisi-kisi Instrument Penelitian

VARIABEL	DIME NSI	INDIK ATOR	PERN YATA AN	JML
Kompensasi (X1)	Finansi al	Gaji	1 s/d 6	6
		Bonus	7 s/d 12	6
		Tunjan gan Kerja	13,14	2
		Tunjan gan Pensiun	15,16,17	3
		Tunjan gan Keseha tan	18,19	2
	Non-Finansi al	Pelatih an Kerja	20,21	2
		Tunjan gan Cuti	22,23	2
		Pengak uan dan Rasa Pencap aian	24,25,26	3

			<b>SUB TOTAL</b>	<b>26</b>	
Fasilitas (X2)	Tempat Kerja	Area Kerja	27 s/d 30	4	
	Alat Kerja	Alat Bantu Bekerja	31 s/d 38	8	
	Fasilitas Umum	Tempat Ibadah, Klinik		39	1
			Klinik	40 s/d 42	3
		Fasilitas Makan & Minum	43 s/d 46	4	
		Internet	47,48	2	
		Olahraga	49,50,51	3	
			<b>SUB TOTAL</b>	<b>25</b>	
Lingkungan Kerja (X3)	Kenyamanan Kerja	Keharmonisan	52 s/d 60	9	
		Toleransi	61,62	2	
		Komunikasi antar individu	63	1	
		Kenyamanan Tempat Kerja	64 s/d 73	10	
	Keamanan Kerja	Keselamatan Kerja	74 s/d 76	3	
		<b>SUB TOTAL</b>	<b>25</b>		
Beban Kerja (X4)	Standar Pekerjaan	<i>Work Load</i>	77 s/d 83	7	
		Fleksibilitas jam kerja	84 s/d 92	9	
	Kondisi Pekerjaan	Rutinitas	93,94	2	
		Kejenuhan	95 s/d 98	4	
		Stress	99,100,101	3	
		<b>SUB TOTAL</b>	<b>25</b>		
Kepemimpinan (X5)	Gaya Kepemimpinan	Ketegasan dalam memimpin	102 s/d 106	5	

		Gaya Kepemimpinan Demokratis	107,108,109	3
		Gaya Kepemimpinan Otoriter	110 s/d 114	5
		Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i> / Kepemimpinan Bebas	115,116,117	3
	Skill Kepemimpinan	Kecerdasan Intelektual Pimpinan	118,119,120	3
		Kecerdasan Emosional Pimpinan	1221 s/d 127	7
		<b>SUB TOTAL</b>	<b>26</b>	
<i>Employee Engagement</i> (Y)	Komitmen	<i>Affective Commitment</i>	128,129	2
		<i>Normative Commitment</i>	130,131	2
		<i>Continuance Commitment</i>	132 s/d 138	7
	Loyalitas	Loyalitas	139,140,141	3
	Perilaku Positif	Perasaan Bangga	142,143,144	3
		Kontribusi dalam perbaikan	145 s/d 149	5
		Sikap Positif dalam Bekerja	150 s/d 153	4
		<b>SUB TOTAL</b>	<b>26</b>	
			<b>TOTAL</b>	<b>153</b>

## 2.2 Teknik Pengujian Data

Setelah data didapat kembali dari hasil kuesioner kemudian dilakukan tahapan analisis berikutnya seperti dibawah ini

1. Editing, yaitu meneliti jawaban-jawaban yang telah di jawab oleh responden dari kuesioner yang telah disebar sebelumnya.
2. Tabulasi, yaitu memberikan skor atau nilai kepada setiap jawaban responden dengan pengukuran yang telah diterapkan.
3. Pengolahan data dengan pendekatan kepada penelitian.
4. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS. Metode ini dipilih karena penelitian ini berusaha mencari pengaruh lima variabel bebas yaitu kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu *Employee Engagement*.

## 2.3 Uji Instrumen dan Pengumpulan Data

Pengujian instrumen dan pengumpulan data yang dilakukan penulis meliputi tahapan pengujian berikut:

1. Uji Validitas. Uji validitas yang digunakan adalah memilih instrumen pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing instrumen pertanyaan dengan skor total. Perhitungan validitas dilakukan dengan rumus teknik korelasi product moment (Sugiyono:2000).
2. Uji Reliabilitas. Reliabilitas (Reliability) adalah tingkat seberapa besar suatu pengukuran untuk mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya yaitu koefisien reliabilitas. Menurut Ardianto dalam (Puja Subekti, 2014:82), mengatakan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.
3. Uji Analisis Statistik Deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan

cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar dalam bentuk deskripsi semata dalam arti tidak mencari atau menerangkan saling berhubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau melakukan penarikan kesimpulan.

- a. Penelitian-penelitian jenis ini biasanya hanya mencoba untuk mengungkap dan mendeskripsikan hasil penelitiannya. Biasanya teknik statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif. Teknik analisis statistik deskriptif yang dapat digunakan antara lain:
  - b. Penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi frekwensi dan tabulasi silang (*crosstab*). Dengan analisis ini akan diketahui kecenderungan hasil temuan penelitian, apakah masuk dalam kategori rendah, sedang atau tinggi.
  - c. Penyajian data dalam bentuk visual seperti histogram, poligon, ogive, diagram batang, diagram lingkaran, diagram pastel (*pie chart*), dan diagram lambang.
  - d. Penghitungan ukuran tendensi sentral (*Mean, Median, modus*)
  - e. Penghitungan ukuran letak (kuartil, desil, dan persentil)
  - f. Penghitungan ukuran penyebaran (standar deviasi, varians, range, deviasi kuartil, *Mean deviasi*, dan sebagainya)
4. Uji Asumsi Klasik. Sebelum hasil regresi yang diperoleh diinterpretasikan maka terlebih dahulu diuji apakah terdapat pelanggaran asumsi regresi linier klasik dari hasil tersebut. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan linieritas.
5. Uji Normalitas. Normalitas menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen dalam *Model* regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Hipotesis yang digunakan:  
 $H_0 : F(X) = F_0(x)$ , distribusi populasi normal.  
 $H_0 : F(X) \neq F_0(x)$ , distribusi populasi tidak normal.  
 Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

- a. Jika probabilita signifikansinya  $> 5\%$ ,  $H_0$  diterima, data berdistribusi normal.
  - b. Jika probabilita signifikansinya  $< 5\%$ ,  $H_0$  ditolak, data berdistribusi tidak normal.
6. Uji Autokorelasi. Autokorelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara error dengan error periode sebelumnya dimana pada asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan Metode Durbin Watson dan Uji Runs Test. Dimana metode yang paling sering digunakan oleh para penulis (dalam hal menyelesaikan tugas, skripsi, maupun tesis) adalah dengan metode durbin watson. Namun demikian, uji Durbin Watson mempunyai kelemahan yakni jika nilai Durbin Watson terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti apakah terjadi gejala autokorelasi atau tidak. Jika demikian adanya, maka alternatif yang baik untuk mengatasi masalah autokorelasi yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan Uji Runs Test. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Runs Test adalah sebagai berikut,
- a. Jika nilai  $Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05$  maka terdapat gejala autokorelasi.
  - b. Sebaliknya, jika nilai  $Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05$  maka tidak terdapat gejala auto korelasi. (<http://www.spssindonesia.com>, oleh Sahid Raharjo)
7. Uji Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians dari setiap error bersifat heterogen yang berarti melanggar asumsi klasik yang mensyaratkan bahwa varians dari error harus bersifat homogen. Pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan menggunakan indikasi pencaran data dalam menunjukkan suatu pola tertentu.
- Untuk memperkuat hasil *scatter plot*, penulis menggunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah *Model* regresi mengalami masalah heterokedastisitas atau tidak agar tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Hipotesis yang digunakan:
- a.  $H_0$  : Tidak terdapat heterokedastisitas (homokedastisitas).
  - b.  $H_a$  : Terdapat heterokedastisitas. Kriteria keputusan :
    - a. Jika hasil *scatter plot*, pencaran data menunjukkan suatu pola tertentu atau jika signifikansi  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak, ada heterokedastisitas.
    - b. Jika hasil *scatter plot*, pencaran data tidak menunjukkan suatu pola tertentu atau jika signifikansi  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima, tidak ada heterokedastisitas (homokedastis).
8. Uji Hipotesis. Analisis dengan menggunakan regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel dependen (*Employee Engagement*) dengan variabel independen (kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan).
9. Uji Statistik t (Pengujian Parsial). Untuk menguji hipotesis pertama sampai kelima digunakan uji statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan seperti di bawah ini:
- a. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} (-) < (-) t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
  - b. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} (-) > (-) t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
10. Uji Statistik F (Pengujian Simultan). Digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$  Kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap tingkat *Employee Engagement*.  $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$  Kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat *Employee Engagement*.
11. Uji Koefisien Korelasi. Uji Korelasi adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang datanya kuantitatif. Selain dapat mengetahui derajat keeratan hubungan korelasi juga dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan dua variabel numerik, misalnya apakah hubungan berat badan dan tinggi badan mempunyai derajat yang kuat atau lemah dan juga apakah kedua variabel tersebut berpola positif atau

negatif. (Armaidi, 2010)

12. Uji Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.
13. Uji Regresi. Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan predictor sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (*Simple Linear Regression*) juga merupakan salah satu metode statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas.

Model Persamaan Regresi Linear Sederhana adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor.

Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas disebut dengan regresi berganda, dapat dibuat persamaan struktural analisis dua jalur yang meliputi X1, X2, X3, X4, X5 sebagai variabel bebas (variabel eksogen) dan Y sebagai variabel terikat

(variabel endogen) dengan  $E = \text{Error}$  (Sarwono, 2012).

Persamaan pada penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

Persamaan Substruktur Pertama

$$Y1 = b1 Y1 X1 + b2 Y1 X2 + b3 Y1 X3 + b4 Y1 X4 + b5 Y1 X5 + E1$$

Persamaan Substruktur Kedua

$$Y2 = b1 Y2 X1 + b2 Y2 X2 + b3 Y2 X3 + b4 Y2 X4 + b5 Y2 X5 + E2$$

Keterangan:

- a.  $Y1 = \text{Employee Engagement}$
- b.  $E = \text{Error}$
- c.  $X1 = \text{Kompensasi}$
- d.  $X2 = \text{Fasilitas}$
- e.  $X3 = \text{Lingkungan Kerja}$
- f.  $X4 = \text{Beban Kerja}$
- g.  $X5 = \text{Kepemimpinan}$

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Profil Responden

Jumlah karyawan di Perusahaan yang dijadikan responden adalah 130 orang populasi, dari 130 kuesioner yang disebar kembali 98 kuesioner dan terisi dengan baik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin dengan tingkat error 5% dalam menentukan jumlah sampel yang akan diujikan.

Tabel 2. Populasi Karyawan

Karyawan	Populasi
Pria	111
Wanita	29

Rumus

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Toleransi Error

Maka:

$$n = 130 / (1 + 130 \times (5\%)^2)$$

$$n = 130 / (1 + 0.325)$$

$$n = 130 / 1.35$$

$$n = 98.1132 \text{ maka dibulatkan menjadi } 98$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus slovin diatas, maka data responden yang kembali sebanyak 98 responden dapat digunakan lebih lanjut dalam pengolahan data.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	< =25 Tahun	11	11
2	26 – 30 Tahun	18	18
3	31 – 35 Tahun	22	23
4	> 35 Tahun	47	48
	Total	98	100

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	77	79
2	Wanita	21	21
	Total	98	100

Tabel 5. Distribusi Responden berdasarkan lama bekerja dengan Perusahaan

No	Lama Bekerja	Jumlah	%
1	< 2 Tahun	23	24
2	3 – 4 Tahun	21	21
4	5- 6 Tahun	8	8
5	>6 Tahun	46	47
	Total	98	100

### 3.2 Hasil Uji Validitas

Butir soal dalam kuesioner yang dibagikan terdiri dari 25 sampai 26 butir soal/ pernyataan untuk tiap variabel yang diuji. Dalam uji validitas ini mengambil 98 responden karyawan Perusahaan yang diambil secara acak. Hasil data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil pengolahan data uji validitas adalah sebagai berikut

- Butir soal/ pernyataan dinyatakan valid, karena Pearson correlation > 0.1966
- Butir soal/ pernyataan yang tidak valid tidak ada untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Fasilitas (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), Beban Kerja (X<sub>4</sub>), Kepemimpinan (X<sub>5</sub>)
- Butir soal/ pernyataan yang tidak valid ada pada pernyataan nomor 141 untuk variabel *Employee Engagement* (Y).
- Butir soal yang valid inilah yang dijadikan sebagai soal/ pernyataan dalam penelitian ini.

### 3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan Cronbach Alpha Coeficient dimana kuesioner dapat disebut reliabel jika  $\alpha > 0.60$ . Sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi uji secara parsial dan uji secara simultan.

- Hasil Uji Realibilitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Tabel 6. Interpretasi Nilai Reliabilitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	26

- Hasil Uji Realibilitas Fasilitas (X<sub>2</sub>)

Tabel 7. Interpretasi Nilai Reliabilitas Fasilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	25

- Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Tabel 8. Interpretasi Nilai Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	25

- Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja (X<sub>4</sub>)

Tabel 9. Interpretasi Nilai Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	25

- Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan (X<sub>5</sub>)

Tabel 10. Interpretasi Nilai Reliabilitas



Kepemimpinan  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	26

6. Hasil Uji Reliabilitas *Employee Engagement* (Y)

Tabel 11. Intrepretasi Nilai Reliabilitas *Employee Engagement* (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	26

Hasil uji reliabilitas semua variabel pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah reliabel, angka tersebut berada diantara angka 0.81 dan 1.00. Sesuai tingkat reliabilitas yang ditampilkan pada tabel diatas, maka hal ini membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel-variabel tersebut dinyatakan sangat reliabel.

**3.4 Uji Deskripsi Data**

Semua data *Employee Engagement* (Y), kompensasi (X1), fasilitas (X2), lingkungan kerja (X3), beban kerja (X4), dan kepemimpinan (X5) didapatkan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Perusahaan yang kemudian diisi oleh mereka dan hasilnya ditabulasikan. Kuesioner per variabel terdiri dari 25 dan 26 butir soal/pernyataan. Pemberian skor dengan skala likert dengan rentang skor 1 sampai 5.

1. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 12. Data Statistik Variabel

Kompensasi (X1)

N	Valid	98
	Missing	0
<i>Mean</i>	101.2143	
<i>Std. Error of Mean</i>	1.15424	
<i>Median</i>	103.5000	
<i>Mode</i>	104.00	

Std. Deviation	11.42637	
<i>Variance</i>	130.562	
Range	75.00	
Minimum	50.00	
Maximum	125.00	
Sum	9919.00	
Percentiles	10	85.9000
	25	96.7500
	50	103.5000
	75	107.0000
	90	113.1000

Hasil akhir skor minimum adalah 50 dan skor maksimum adalah 125 Dengan demikian rentangan skornya adalah 75(125-50). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 101. 21
- b. Nilai tengah (*Median*) = 103.5000
- c. Modus (*Mode*) = 104.00
- d. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 11.43
- e. Varians (*Variance*) = 130.56

2. Deskripsi Data Variabel Fasilitas (X2)

Tabel 13. Data Statistik Variabel Fasilitas (X2)

N	Valid	98
	Missing	0
<i>Mean</i>	100.2449	
<i>Std. Error of Mean</i>	1.01266	
<i>Median</i>	99.0000	
<i>Mode</i>	98.00	
<i>Std. Deviation</i>	10.02477	
<i>Variance</i>	100.496	
Range	73.00	
Minimum	52.00	
Maximum	125.00	
Sum	9824.00	
Percentiles	10	89.0000
	25	96.0000
	50	99.0000
	75	106.0000

	90	113.0000
--	----	----------

Hasil akhir skor minimum adalah 52 dan skor maksimum adalah 125. Dengan demikian rentangan skornya adalah 73(125-52). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 100.25
- b. Nilai tengah (*Median*) = 99
- c. Modus (*Mode*) = 98
- d. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 10.03
- e. Varians (*Variance*) = 100.50

3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 14. Data Statistik Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Statistics		
X3		
N	Valid	98
	Missin g	0
<i>Mean</i>		99.9286
Std. Error of <i>Mean</i>		.93927
<i>Median</i>		100.0000
<i>Mode</i>		100.00
Std. Deviation		9.29832
<i>Variance</i>		86.459
Range		75.00
Minimum		50.00
Maximum		125.00
Sum		9793.00
Percentiles	10	92.0000
	25	97.7500
	50	100.0000
	75	104.0000
	90	110.0000

Hasil akhir skor minimum adalah 50 dan skor maksimum adalah 125. Dengan demikian rentangan skornya adalah 75(125-50). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut

menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 99.93
- b. Nilai tengah (*Median*) = 100
- c. Modus (*Mode*) = 100
- d. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 9.30
- e. Varians (*Variance*) = 86.46

4. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja (X4)

Tabel 15. Data Statistik Variabel Beban Kerja (X4)

Statistics		
X4		
N	Valid	98
	Missing	0
<i>Mean</i>		96.0918
Std. Error of <i>Mean</i>		.73806
<i>Median</i>		97.0000
<i>Mode</i>		98.00
Std. Deviation		7.30638
<i>Variance</i>		53.383
Range		53.00
Minimum		67.00
Maximum		120.00
Sum		9417.00
Percentiles	10	89.0000
	25	92.0000
	50	97.0000
	75	100.0000
	90	104.0000

Hasil akhir skor minimum adalah 67 dan skor maksimum adalah 120. Dengan demikian rentangan skornya adalah 53(120-67). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 96.09
- b. Nilai tengah (*Median*) = 97.00
- c. Modus (*Mode*) = 98.00
- d. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 7.31
- e. Varians (*Variance*) = 53.38

5. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X5)

Tabel 16. Data Statistik Variabel Kepemimpinan (X5)

Statistics		
X5		
N	Valid	98
	Missing	0
<i>Mean</i>		97.8878
Std. Error of <i>Mean</i>		1.13323
<i>Median</i>		99.0000
<i>Mode</i>		99.00
Std. Deviation		11.21843
<i>Variance</i>		125.853
Range		77.00
Minimum		45.00
Maximum		122.00
Sum		9593.00
Percentiles	10	88.0000
	25	93.7500
	50	99.0000
	75	104.0000
	90	109.1000

Hasil akhir skor minimum adalah 45 dan skor maksimum adalah 122 Dengan demikian rentangan skornya adalah 77(122-45). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 97.89
- b. Nilai tengah (*Median*) = 99.00
- c. Modus (*Mode*) = 99.00
- d. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 11.22
- e. Varians (*Variance*) = 125.85

6. Deskripsi Data Variabel *Employee Engagement* (Y)

Tabel 17. Data Statistik Variabel *Employee Engagement* (Y)

Statistics

N	Valid	98
	Missing	0
<i>Mean</i>		99.2245
Std. Error of <i>Mean</i>		.90147
<i>Median</i>		99.0000
<i>Mode</i>		100.00
Std. Deviation		8.92411
<i>Variance</i>		79.640
Range		77.00
Minimum		48.00
Maximum		125.00
Sum		9724.00
Percentiles	10	93.9000
	25	96.7500
	50	99.0000
	75	101.2500
	90	110.1000

Hasil akhir skor minimum adalah 48 dan skor maksimum adalah 125. Dengan demikian rentangan skornya adalah 77(125-48). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 99.22
- b. Nilai tengah (*Median*) = 99.00
- c. Modus (*Mode*) = 100.00
- d. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 8.92
- e. Varians (*Variance*) = 79.64

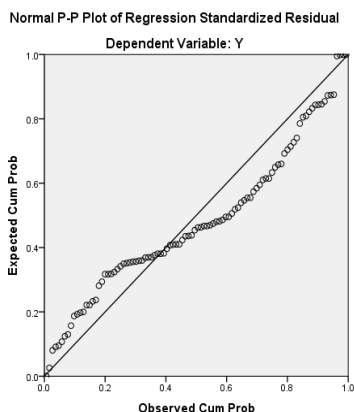
3.5 Uji Asumsi Klasik

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai tersebut mengalami kenaikan atau penurunan.

1. Uji Normalitas

Uji ini menggunakan tampilan output dari grafik program SPSS, apabila titik-titik pada P-P plot di bawah ini menyebar sesuai dengan garis

diagonal maka dapat dikatakan normal, namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonal tersebut maka dikatakan tidak normal.



Gambar 1. Grafik *NPP of Regresion Stadarized Residual*

Gambar *Normal Probability* diatas memperlihatkan bahwa titik-titik pada p-p plot menyebar sesuai dengan garis diagonal, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov (KS)*, tes ini menentukan apakah distribusi data normal atau tidak dilihat melalui perbandingan nilai signifikansi seperti pada tabel dibawah ini,

Tabel 18 *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.60736822
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Pada output data ini terlihat bahwa hasil uji

normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ) yaitu  $0,084 > 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Autokolerasi

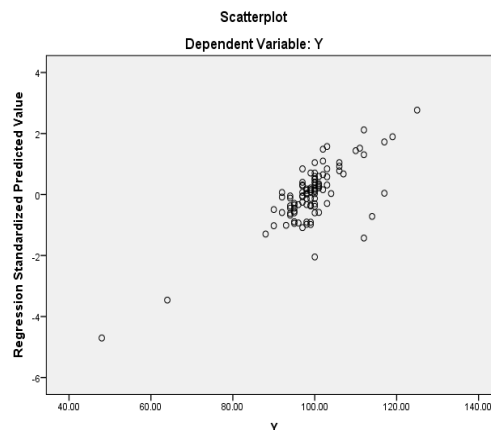
Berdasarkan output SPSS pada tabel di bawah ini diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.15 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi, sehingga analisis regresi linier tetap dapat dilanjutkan.

Tabel 19. Rekapitulasi Nilai *Runs Test* Untuk Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.60532
Cases < Test Value	49
Cases >= Test Value	49
Total Cases	98
Number of Runs	62
Z	2.437
Asymp. Sig. (2-tailed)	.015

- a. Median
3. Uji Heteroskedastisitas

Kriteria untuk menguji heteroskedastisitas data dapat dilihat dari grafik *scatter plot* dari grafik SPSS dimana jika tidak ada pola yang disertai titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



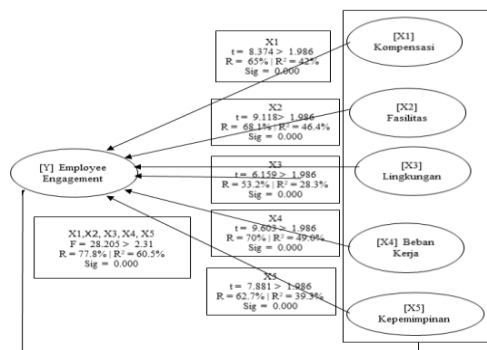
Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpecah dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi

3.6 Hasil Uji Hipotesis Statistik

Tabel 20 Rekapitulasi Nilai Matriks Hasil Penelitian

No	Pengaruh	Koefisien Korelasi (R)	T <sub>hitung</sub> /F <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub> /F <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Persamaan Regresi
1	X <sub>1</sub> → Y	0.650 atau (65%)	8.374	1.986	0.000	H <sub>0</sub> > H <sub>a</sub> Hipotesis diterima	0.422 atau (42%)	Y = 47.886 + 0.57X <sub>1</sub>
2	X <sub>2</sub> → Y	0.681 atau (68.1%)	9.118	1.986	0.000	H <sub>0</sub> > H <sub>a</sub> Hipotesis diterima	0.464 atau (46.4%)	Y = 38.432 + 0.606X <sub>2</sub>
3	X <sub>3</sub> → Y	0.532 atau (53.2%)	6.159	1.986	0.000	H <sub>0</sub> > H <sub>a</sub> Hipotesis diterima	0.283 atau (28.3%)	Y = 48.184 + 0.511X <sub>3</sub>
4	X <sub>4</sub> → Y	0.700 atau (70%)	9.603	1.986	0.000	H <sub>0</sub> > H <sub>a</sub> Hipotesis diterima	0.490 atau (49.0%)	Y = 17.073 + 0.855X <sub>4</sub>
5	X <sub>5</sub> → Y	0.627 atau (62.7%)	7.881	1.986	0.000	H <sub>0</sub> > H <sub>a</sub> Hipotesis diterima	0.393 atau (39.3%)	Y = 50.420 + 0.499X <sub>5</sub>
6	X <sub>1,2,3,4</sub> → Y	0.778 atau (77.8%)	28.205	2.31	0.000	F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub> H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima	0.605 atau (60.5%)	Y = 18.308 + 0.104X <sub>1</sub> + 0.346X <sub>2</sub> + (-0.216)X <sub>3</sub> + 0.437X <sub>4</sub> + 0.157X <sub>5</sub>



Gambar 3 Diagram Besar Hubungan dan Pengaruh Setiap Variabel

Berdasar perhitungan tersebut maka hubungan dan pengaruh setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Dari hasil pengolahan data dihasilkan koefisien determinasi sebesar 0.422, dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 47.886 + 0.57X_1$ . Hal ini menjelaskan bahwa Kompensasi (X1) akan berpengaruh 42% terhadap *Employee Engagement* (Y), dengan peningkatan 0.650 kali satuan

perubahan kompensasi pada konstanta 47.886.

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil pengolahan data dihasilkan koefisien determinasi sebesar 0.464, dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 38.432 + 0.606X_2$ . Hal ini menjelaskan bahwa Fasilitas (X2) akan berpengaruh 46.4% terhadap *Employee Engagement* (Y), dengan peningkatan 0.681 kali satuan perubahan kompensasi pada konstanta 38.432.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil pengolahan data dihasilkan koefisien determinasi sebesar 0.283, dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 48.184 + 0.511X_3$ . Hal ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X3) akan berpengaruh 28.3% terhadap *Employee Engagement* (Y), dengan peningkatan 0.532 kali satuan perubahan kompensasi pada konstanta 48.184.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil pengolahan data dihasilkan koefisien determinasi sebesar 0.490, dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 17.073 + 0.855X_4$ . Hal ini menjelaskan bahwa Beban Kerja (X4) akan berpengaruh 49.0% terhadap *Employee Engagement* (Y), dengan peningkatan 0.700 kali satuan perubahan kompensasi pada konstanta 17.073.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*.

Dari hasil pengolahan data dihasilkan koefisien determinasi sebesar 0.393. Hal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan (X5) akan berpengaruh 39.3% terhadap *Employee Engagement* (Y), dengan peningkatan 0.627 kali satuan perubahan kompensasi pada konstanta 50.420

6. Pengaruh Kompensasi, Fasilitas, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Dari hasil pengolahan data dihasilkan koefisien determinasi sebesar 0.605, dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 18.308 + 0.104X_1 + 0.346X_2 + (-0.216)X_3 + 0.437X_4 + 0.157X_5$ . Hal ini menjelaskan

bahwa Kompensasi (X1), Fasilitas (X2), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X4), dan Kepemimpinan (X5) akan berpengaruh 60.5% terhadap *Employee Engagement* (Y), dengan peningkatan 0.778 kali satuan perubahan kompensasi pada konstanta 18.308.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian secara parsial “Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement*” sebesar 65%. Pengaruh *Employee Engagement* sebesar 42% ditentukan oleh faktor Kompensasi dimana terdapat 58% yang ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam hasil penelitian ini.
2. Berdasarkan penelitian secara parsial “Terdapat pengaruh Fasilitas terhadap *Employee Engagement*” sebesar 68.1%. Pengaruh *Employee Engagement* sebesar 46.4% ditentukan oleh faktor Fasilitas dimana terdapat 53.6% yang ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam hasil penelitian ini.
3. Berdasarkan penelitian secara parsial “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*” sebesar 53.2%. Pengaruh *Employee Engagement* sebesar 28.3% ditentukan oleh faktor Lingkungan Kerja dimana terdapat 71.7% yang ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam hasil penelitian ini.
4. Berdasarkan penelitian secara parsial “Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Employee Engagement*” sebesar 70%. Pengaruh *Employee Engagement* sebesar 49.0% ditentukan oleh faktor Beban Kerja dimana terdapat 51% yang ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam hasil penelitian ini.
5. Berdasarkan penelitian secara parsial “Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*” sebesar 62.7%. Pengaruh *Employee Engagement* sebesar 39.3% ditentukan oleh faktor Kepemimpinan dimana terdapat 60.7% yang ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan penelitian “Terdapat pengaruh

Kompensasi, Fasilitas, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap *Employee Engagement*” sebesar 77.8%. Pengaruh *Employee Engagement* sebesar 60.5% ditentukan oleh faktor Kompensasi, Fasilitas, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan dimana terdapat 39.5% yang ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [10] Ardiyanto, M. (2016). *ENGAGING TALENTS: TIPS & TRICKS*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- [2] Arep, I. d. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- [3] Arikunto, S. (2006). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- [4] Budi, T. P. (2006). *SPSS13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- [5] custominsight. (t.thn.). Dipetik September 11, 2016, dari [www.custominsight.com: http://www.custominsight.com/employee-engagement-survey/research-employee-disengagement.asp](http://www.custominsight.com/employee-engagement-survey/research-employee-disengagement.asp)
- [6] custominsight. (t.thn.). Dipetik September 11, 2016, dari [www.custominsight.com: http://www.custominsight.com/employee-engagement-survey/what-is-employee-engagement.asp](http://www.custominsight.com/employee-engagement-survey/what-is-employee-engagement.asp)
- [7] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [8] Fahmi, I. (2012). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- [9] forbes. (2012, 06 22). Dipetik September

- 11, 2016, dari [www.forbes.com](http://www.forbes.com):  
<http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagement-what-and-why/#25c578164629>
- [10] forbes. (2015, 02 02). Dipetik September 11, 2016, dari [www.forbes.com](http://www.forbes.com):  
<http://www.forbes.com/sites/glenillops/2015/02/02/6-things-wise-leaders-do-to-engage-their-employees/#6ae791f67ff9>
- [11] gallup. (t.thn.). Dipetik September 11, 2016, dari [www.gallup.com](http://www.gallup.com):  
<http://www.gallup.com/>
- [12] Hasibuan, H. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- [13] hrbartender. (2013). Dipetik September 11, 2016, dari [www.hrbartender.com](http://www.hrbartender.com):  
<https://www.hrbartender.com/2013/employee-engagement/the-definition-of-employee-engagement/>
- [14] Irianto, J. (2001). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*. Surabaya: Penerbit Insan Cendekiawan.
- [15] Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [16] Kadarsiman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [17] kajianpustaka. (2016, 02). Dipetik Agustus 2016, dari [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com):  
<http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html>
- [18] Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpinan Abnormal Itu ?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [19] kbbs. (t.thn.). Dipetik September 18, 2016, dari [kbbs.web.id](http://kbbs.web.id):  
<http://kbbs.web.id/fasilitas>
- [20] kronos. (t.thn.). Dipetik September 11, 2016, dari [www.kronos.com](http://www.kronos.com):  
<http://www.kronos.com/employee-engagement-resource-center.aspx>
- [21] kronos. (t.thn.). Dipetik September 11, 2016, dari [www.kronos.com](http://www.kronos.com):  
<http://www.kronos.com/pr/kronos-customers-demonstrate-how-to-build-and-measure-employee-engagement.aspx>
- [22] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- [24] Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [25] Supangat, A. (2006). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : PUSTAKA