

## Pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan terhadap *Employee Engagement*

Shafira Amalia Haryadi\*, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*shafiraamaliah11@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

**Abstract.** Human resources are said to have quality if they can contribute. Employees who have a full contribution are employees who have a feeling of an engagement or the level where employees sharpen their role in the company. Employee engagement can be influenced by feelings of meaning, security and support, one of which comes from a leader or someone who can direct and influence by motivating and having high enthusiasm to work together effectively. In addition, to provide support to employees, it is necessary to provide a stimulus through rewards that can be motivated through extrinsic or intrinsic rewards. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculation using the SPSS version 25 program. The variables in this study are Leadership, Rewards, and Employee Engagement. Collecting data obtained through questionnaires, interviews, and literature study. The sampling technique used is probability sampling with census or total sampling. The respondents of this study were employees at PT. Jasamedika Saranatama, totalling 43 people. Based on the research results: 1) Leadership at PT. Jasamedika Sarantama is included in the high category. 2) Award at PT. Jasamedika Saranatama is included in the high category. 3) Employee Engagement at PT. Jasamedika Sarantama is included in the high category. 4) Leadership affects Employee Engagement at PT. Jasamedika Saranatama. 5) Rewards affect Employee Engagement at PT. Jasamedika Sarantama. 6) Leadership and Rewards simultaneously have a significant effect on Employee Engagement at PT. Jasamedika Saranarama. So it can be concluded that there is an influence between Leadership and Appreciation on Employee Engagement at PT. Jasamedika Saranatama.

**Keywords:** *Employee Engagement, Leadership, Rewards.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia dikatakan memiliki kualitas jika mereka dapat berkontribusi. Karyawan yang memiliki kontribusi penuh adalah karyawan yang memiliki perasaan engagement atau tingkat dimana karyawan menajamkan posisi perannya didalam perusahaan. Employee engagement dapat dipengaruhi oleh perasaan bermakna, aman dan dukungan yang salah satunya berasal dari pemimpin atau seseorang yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi dengan memotivasi dan memiliki semangat tinggi agar dapat bekerja sama secara efektif. Selain itu untuk memberikan dukungan kepada karyawan, maka perlu diberikan stimulus melalui penghargaan yang dapat menjadi motivasi melalui penghargaan ekstrinsik atau intrinsik. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif serta mengoperasikan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Variabel didalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Penghargaan, dan Employee Engagement. Pengumpulan data yang diperoleh yakni melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis sampling sensus atau total. Responden penelitian ini adalah karyawan di PT. Jasamedika Saranatama yang berjumlah 43 orang. Berdasarkan hasil penelitian: 1) Kepemimpinan di PT. Jasamedika Sarantama termasuk dalam kategori tinggi. 2) Penghargaan di PT. Jasamedika Saranatama termasuk dalam kategori tinggi. 3) Employee Engagement di PT. Jasamedika Sarantama termasuk dalam kategori tinggi. 4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Employee Engagement di PT. Jasamedika Saranatama. 5) Penghargaan berpengaruh terhadap Employee Engagement di PT. Jasamedika Sarantama. 6) Kepemimpinan dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement di PT. Jasamedika Saranarama. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Penghargaan terhadap Employee Engagement di PT. Jasamedika Saranatama.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Kepemimpinan, Penghargaan.*

## A. Pendahuluan

*Employee Engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosial (Mujiasih, 2015), mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dengan *vigor* (menggunakan energi dan mental yang kuat dalam bekerja), *dedication* (terlibat secara penuh dengan perusahaan), *absorption* (sangat menikmati pekerjaannya sehingga waktu begitu cepat berlalu) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002), *employee engagement* memberikan perubahan bagi setiap karyawan. Pada dasarnya *employee engagement* dipengaruhi oleh perasaan bermakna, aman, dan dukungan yang berasal dari faktor individu maupun faktor lingkungan seperti manajemen perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi *employee engagement* adalah seorang pemimpin, karena memiliki hubungan interpersonal dalam upaya agar karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004). Selain itu, pemimpin adalah orang yang mengarahkan dan mempengaruhi dengan cara memotivasi karyawan (Salutondok & Soegoto, 2015), maka dari itu pemimpin harus menjalankan fungsinya yakni sebagai inovator, komunikator, motivator dan kontroler (Thoha, 2010). Selain itu yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah pemberian penghargaan, hal ini dikarenakan penghargaan merupakan imbalan baik itu materiil maupun non materiil yang dapat memotivasi karyawan agar bersedia berkontribusi terhadap pekerjaannya (Prabu & Wijayanti, 2016), selain itu tujuan diberikannya penghargaan adalah agar karyawan merasa bahagia sehingga melakukan kegiatan yang baik secara berulang-ulang seperti melakukan evaluasi sesegera mungkin (Mas'ud, Jonathan, & Lau, 2017).

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasamedika Saranatama yakni perusahaan yang bergerak dibidang konsultan IT khususnya menyediakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS), salah satu produknya adalah Medifirst2000 yang banyak digunakan diberbagai rumah sakit terkemuka di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara bahwasanya terdapat beberapa permasalahan yakni pertama terkait dengan *employee engagement* kurangnya inisiatif karyawan terhadap pekerjaan dan karyawan yang mengeluh ketika diberikan pekerjaan. Kedua, terkait kepemimpinan yakni pemimpin kurang dalam komunikasi seperti pada saat pendelegasian tugas dan memonitoring karyawan. Keempat, terkait penghargaan yakni karyawan merasa kurang terhadap penghargaan yang diberikan bila dibandingkan dengan beban kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan, penghargaan, dan *employee engagement* di PT. Jasamedika Saranatama, bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement*, bagaimana pengaruh penghargaan terhadap *employee engagement*, bagaimana pengaruh kepemimpinan dan penghargaan terhadap *employee engagement* di PT. Jasamedika Saranatama. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis terkait dengan perumusan masalah yang sebelumnya telah diuraikan.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif karena hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh, datanya berupa angka-angka, alat analisis menggunakan statistik yang didapatkan berdasarkan hasil kuesioner. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasamedika Saranatama sebanyak 43 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Non Probability Sampling* artinya seluruh responden dijadikan sampel karena jumlah populasi dibawah 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, studi pustaka, studi dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan menggunakan Pearson Product Moment dengan nilai r tabel sebesar 0,3008, menggunakan uji dua sisi (*two tailed*). Berikut ini adalah hasil dari perhitungan yang telah dilakukan:

**Tabel 1. 1** Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Item Pernyataan 1	0,529	0,3008	Valid
Item Pernyataan 2	0,754	0,3008	Valid
Item Pernyataan 3	0,729	0,3008	Valid
Item Pernyataan 4	0,762	0,3008	Valid
Item Pernyataan 5	0,643	0,3008	Valid
Item Pernyataan 6	0,664	0,3008	Valid
Item Pernyataan 7	0,736	0,3008	Valid
Item Pernyataan 8	0,653	0,3008	Valid
Item Pernyataan 9	0,826	0,3008	Valid
Item Pernyataan 10	0,616	0,3008	Valid
Item Pernyataan 11	0,563	0,3008	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021

**Tabel 1. 2** Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penghargaan

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Item Pernyataan 1	0,410	0,3008	Valid
Item Pernyataan 2	0,324	0,3008	Valid
Item Pernyataan 3	0,818	0,3008	Valid
Item Pernyataan 4	0,795	0,3008	Valid
Item Pernyataan 5	0,563	0,3008	Valid
Item Pernyataan 6	0,630	0,3008	Valid
Item Pernyataan 7	0,805	0,3008	Valid
Item Pernyataan 8	0,799	0,3008	Valid
Item Pernyataan 9	0,810	0,3008	Valid
Item Pernyataan 10	0,436	0,3008	Valid
Item Pernyataan 11	0,665	0,3008	Valid

**Tabel 1. 3** Rekapitulasi Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Item Pernyataan 1	0,629	0,3008	Valid
Item Pernyataan 2	0,433	0,3008	Valid
Item Pernyataan 3	0,429	0,3008	Valid
Item Pernyataan 4	0,745	0,3008	Valid
Item Pernyataan 5	0,725	0,3008	Valid
Item Pernyataan 6	0,701	0,3008	Valid
Item Pernyataan 7	0,587	0,3008	Valid
Item Pernyataan 8	0,722	0,3008	Valid
Item Pernyataan 9	0,553	0,3008	Valid
Item Pernyataan 10	0,654	0,3008	Valid
Item Pernyataan 11	0,561	0,3008	Valid
Item Pernyataan 12	0,468	0,3008	Valid
Item Pernyataan 13	0,554	0,3008	Valid
Item Pernyataan 14	0,551	0,3008	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan hasil tabel 1,1; 1,2; 1,3 maka dapat disimpulkan bahwasannya seluruh item pernyataan yang terdiri dari 36 pernyataan kuesioner dapat dikatakan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk melanjutkan analisis, hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kali ini, uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan pengukuran koefisien Alpha Cronbach dengan nilai kritisnya sebesar 0,60. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan:

**Tabel 1. 4** Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,884	0,60	Reliabel
Penghargaan (X2)	0,872	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2021

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas bahwasannya setiap butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti dinyatakan reliabel sebagai instrument alat ukur penelitian dan termasuk pada kategori sangat kuat menurut Sugiyono.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement*, yang diuji menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis parsial (Uji T) yakni sebagai berikut:

**Tabel 1. 5** Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Correlations			
		Kepemimpinan	<i>Employee Engagement</i>
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	43	43
<i>Employee Engagement</i>	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya koefisien korelasi antara kepemimpinan (X1) dengan *employee engagement* (Y) sebesar  $r = 0,503$  yang termasuk pada kategori sedang menurut Sugiyono, dan nilai p-value antara kepemimpinan (X1) dengan *employee engagement* (Y) adalah 0,001 atau  $0,001 < 0,05$  (nilai alpha) maka  $H_0$  ditolak atau terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan *employee engagement*.

**Tabel 1. 6** Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.235	6.376345

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
---

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya besarnya pengaruh anatara variabel kepemimpinan dan *employee engagement* adalah sebesar 25,3% atau termasuk pada kategori pengaruh cukup berarti menurut Fitrianiingsih.

**Tabel 1. 7** Hasil Uji T Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.366	5.806		5.575	.000
	Kepemimpinan	.553	.148	.503	3.727	.001

a. Dependent Variable: Employee Engagement
--

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan hasil analisis bahwasanya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima sebab  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $3,727 > 2,02108$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.001 < 0,05$ . Hal ini artinya kepemimpinan mempengaruhi *employee engagement*. Dalam hal kepemimpinan diukur menggunakan dimensi inovator, komunikator, motivator dan kontroler.

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang menghargai, memperhatikan, dan mendengarkan atau yang sifatnya mendukung karyawan, maka akan menimbulkan perasaan *engagement* didalam diri karyawan. Selain itu berdsarkan hasil wawancara, hubungan antara karyawan dengan atasan langsung (koordinator) memiliki hubungan yang harmonis, karena PT. Jasamedika Saranatama mengusung sistem tim, setiap tim memiliki koordinator dan pendekatannya seperti kepada teman, semua dapat berpendapat dengan terbuka, menyampaui segala kendala, mencari solusi bersama, bahkan di perusahaan ataupun diluar pekerjaan kedekatan personalnya sangat tinggi, seperti melakukan silaturahmi pada setiap rumah karyawan

### Pengaruh Penghargaan Terhadap *Employee Engagement*

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh penghargaan terhadap *employee engagement*, yang diuji menggunakan uji koefisien korelasi, determinasi, uji hipotesis parsial (Uji T) yakni sebagai berikut:

**Tabel 1. 8** Koefisien Korelasi Penghargaan Terhadap *Employee Engagement*

Correlations			
		Penghargaan	Employee Engagement
Penghargaan	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
Employee Engagement	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya koefisien korelasi antara penghargaan (X2) dengan *employee engagement* (Y) sebesar  $r = 0,521$  yang termasuk pada kategori sedang menurut Sugiyono, dan nilai p-value antara penghargaan (X2) dengan *employee engagement*

(Y) adalah 0,000 atau  $0,001 < 0,05$  (nilai alpha) maka  $H_0$  ditolak atau terdapat hubungan antara penghargaan dengan *employee engagement*.

**Tabel 1. 9** Koefisien Determinasi Penghargaan Terhadap *Employee Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.272	.254	6.295437
a. Predictors: (Constant), Penghargaan				

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya besarnya pengaruh anatara variabel penghargaan dan *employee engagement* adalah sebesar 27,2% atau termasuk pada kategori pengaruh cukup berarti menurut Fitriyaningsih.

**Tabel 1. 10** Hasil Uji T Penghargaan (X2) Terhadap Employee Engagement (Y)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Koefisien Determinasi
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.580	4.979		6.945	.000	27.2%
	Penghargaan	.597	.153	.521	3.913	.000	
a. Dependent Variable: Employee Engagement							

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sebab  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $3,913 > 2,02108$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0,05$ . Hal ini artinya penghargaan mempengaruhi *employee engagement*. Dalam hal ini penghargaan diukur menggunakan dimensi ekstrinsik dan intrinsik.

Dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan saat karyawan dapat mencapai tujuannya atau dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan, maka akan menimbulkan perasaan *engagement* didalam diri karyawan, karena mereka merasa dihargai. Selain itu berdasarkan hasil wawancara, perusahaan telah memberikan apa yang perusahaan mampu berikan dan berusaha untuk meningkatkan penghargaan, seperti diberikannya hasil evaluasi dan *feedback*, ucapan terimakasih, penghargaan bagi karyawan teladan.

### Pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap *Employee Engagement*

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan penghargaan terhadap *employee engagement*, yang diuji menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi uji hipotesis simultan (Uji F) yakni sebagai berikut:

**Tabel 1. 11** Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	29.218	5.831	
	Kepemimpinan	.314	.187	.286
	Penghargaan	.386	.195	.337
a. Dependent Variable: Employee Engagement				

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan hasil diatas nilai konstanta bernilai 29,218 memiliki arti jika kepemimpinan dan penghargaan bernilai nol maka hasil perhitungan *employee engagement* adalah sebesar 29,218. Jika nilai  $b_1$  variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,314 yang bersifat positif maka jika terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan sebanyak 1 kali maka akan terjadi kenaikan *employee engagement* sebesar 0,314. Sama halnya jika nilai  $b_2$  variabel penghargaan adalah sebesar 0,386 yang bersifat positif maka jika terjadi kenaikan pada variabel penghargaan sebanyak 1 kali maka akan terjadi kenaikan pada *employee engagement* sebesar 0,386. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya bersifat tetap.

Tabel 1. 12 Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap *Employee Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.320	.286	6.161390
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya besarnya pengaruh antara kepemimpinan dan penghargaan terhadap *employee engagement* adalah sebesar 32% atau termasuk pada kategori pengaruh cukup berarti menurut Fitrianiingsih. Kepemimpinan dan penghargaan yang dilakukan dengan terarah, terukur, berlandaskan pada keadilan maka akan meningkatkan hubungan pada kedua variabel tersebut terhadap *employee engagement*.

Tabel 1. 13 Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Penghargaan (X2) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

ANOVA <sup>a</sup>							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Koefisien Determinasi
1	Regression	713.137	2	356.568	9.393	.000 <sup>b</sup>	32%
	Residual	1518.509	40	37.963			
	Total	2231.646	42				
a. Dependent Variable: Employee Engagement							
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kepemimpinan							

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan hasil analisis maka didapatkan informasi mengenai  $F_{hitung}$  sebesar 9,393 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,232. Dapat disimpulkan bahwasannya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $9,393 > 3,232$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  ditolak atau artinya secara bersama-sama variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan penghargaan di PT. Jasamedika Saranatama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dalam hal ini *employee engagement* diukur dengan menggunakan dimensi *vigor, dedication, absorption*.

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin dan penghargaan adalah hal yang dapat memotivasi atau mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan akan kemampuan hasil kerjanya. Karyawan akan merasa bahwa mereka diperhatikan dan selalu dilibatkan didalam perusahaan. Ketika karyawan sudah merasa terlibat maka karyawan akan berupaya sebaik mungkin untuk perusahaan, seperti ketika karyawan bersedia mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan guna meningkatkan keahliannya dan meningkatkan sistemnya sehingga dapat digunakan dengan baik tanpa adanya keluhan konsumen.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT. Jasamedika Saranatama yang diukur oleh dimensi inovator, komunikator, motivator, kontroler sudah bernilai tinggi. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan di PT. Jasamedika Saranatama tinggi atau pemimpin mampu dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengupayakan agar anggota karyawannya dapat berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.
2. Penghargaan pada PT. Jasamedika Saranatama memiliki nilai yang tinggi. Ukuran yang diajukan dalam dimensi intrinsik sudah bernilai tinggi, akan tetapi untuk ukuran didalam dimensi ekstrinsik masuk kedalam kategori rendah. Maka dapat disimpulkan berdasarkan nilai rata-rata bahwasannya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tinggi dan menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja yakni dengan diberikannya penghargaan.
3. Employee engagement pada PT. Jasamedika Saranatama yang diukur oleh dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption* sudah bernilai tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di PT. Jasamedika Saranatama memiliki perasaan *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan.
4. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap *employee engagement* di PT. Jasamedika Saranatama sebesar 25,3%.
5. Terdapat pengaruh anantara penghargaan terhadap *employee engagement* di PT. Jasamedika Saranatama sebesar 27,2%.
6. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan penghargaan terhadap variabel *employee engagement* di PT. Jasamedika Saranatama sebesar 32%.

#### Daftar Pustaka

- [1] Mas'ud , R., Jonathan , R., & Lau , E. A. (2017 ). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Reward dan Punishment*, 1-7.
- [2] Mujiasih , E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- [3] Prabu , A. S., & Wijayanti , D. T. (2016). Pengaruh Penghargaaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani. Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- [4] Robinson , D., Perryman , S., & Hayday , S. (2004 ). *The Drivers of Employee Engagement*. UK: Institute For Employment Studies .
- [5] Salutondok , Y., & Soegoto , A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 3(3), 849-862.
- [6] Schaufeli , W. B., Salanova , M., Gonzalez-Roma , V., & Bakker , A. B. (2002). The Measurement Of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- [7] Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers .