

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA UMKM MENENGAH DI JAWA BARAT
(STUDI KASUS PADA BEBERAPA UMKM MENENGAH DI BANDUNG)**

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE ENGAGEMENT IN MEDIUM UMKM IN WEST JAVA
(CASE STUDY ON SOME MEDIUM UMKM IN BANDUNG)**

Tubagus Maulana¹, Ella Jauvani Sagala²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

tubagusmaul@gmail.com¹ ellasagala@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini dilakukan pada beberapa UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan kepemimpinan dan kompensasi pada UMKM tersebut. Serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *employee engagement* pada UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada beberapa UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis uji T dan uji F. Hasil temuan dalam penelitian ini, menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* sebesar 21,7%. Dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* sebesar 21,7%. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung. Pimpinan UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung, diharapkan dapat lebih memperhatikan perhatian kepada karyawan dan lebih partisipatif. UMKM menengah juga diharapkan dapat memberikan kompensasi yang adil dan konsisten selain itu UMKM menengah ini diharapkan dapat menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan UMKM menengah tersebut.

Kata Kunci : Kepemimpinan, UMKM, Kompensasi, *Employee Engagement*

Abstract

Human resources (HR) have a very important role in an organization or company. Good management of human resources can assist organizations in achieving organizational goals. This research was conducted on several medium-sized MSMEs in West Java, especially Bandung. The purpose of this study is to find out the application of leadership and compensation to these MSMEs. As well as to determine the effect of leadership and compensation for employee engagement on middle MSMEs in West Java, especially Bandung. The method used in this study is a quantitative method. This research is descriptive and causal research. The population in this study were employees of several middle MSMEs in West Java, especially Bandung. Data analysis in this study used descriptive statistical analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, coefficient of determination, hypothesis test T test and F test. The findings in this study, concluded that leadership partially had a significant effect on employee engagement by 21.7%. And compensation partially has a significant effect on employee engagement by 21.7%. In addition, it can be concluded that leadership and compensation have a significant simultaneous effect on employee engagement. The results of this study are expected to provide input for medium-sized MSMEs in West Java, especially Bandung. Middle MSME leaders in West Java, especially Bandung, are expected to be more attentive to employees and more participatory. Middle MSMEs are also expected to be able to provide fair and consistent compensation in addition to these

medium MSMEs that are expected to create good relationships between employees and the middle MSME leadership.

Keywords : Leadership, Compensation Employee Engagemen, MSMEs

1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat model *Employee Engagement* menurut Aon yang memberikan gambaran lengkap secara global tentang dampak bisnis dari keterlibatan, keterlibatan karyawan itu sendiri dan faktor-faktor pengalaman kerja yang mengarah ke keterlibatan yang lebih tinggi. Selain mengukur keterlibatan karyawan, studi ini juga mengukur 16 dimensi pengalaman kerja: Karir dan Pengembangan, Kolaborasi, Fokus Pelanggan, Pengambilan Keputusan, Keanekaragaman dan Inklusi, Pemberdayaan/Otonomi, Mengaktifkan Infrastruktur, Proposisi Nilai Karyawan, Manajer, Misi / Nilai, Manajemen Kinerja, Penghargaan & Pengakuan, Kepemimpinan Senior, Bakat & Kepegawaian, Pekerjaan dan Keseimbangan Kerja / Hidup. Organisasi harus memperhatikan perekrutan karyawan untuk menciptakan kondisi yang kondusif di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan employee engagement. *Employee Engagement* mendorong semangat untuk bekerja di antara karyawan dan mendorong mereka untuk memenuhi dan bahkan melebihi harapan mereka. Melibatkan karyawan diperlukan agar mereka sesuai dengan misi, sasaran dan nilai organisasi dan juga untuk memfasilitasi penyelesaian masalah dan masalah antara atasan dan karyawan. Terilyn Monroe dalam artikelnya menyatakan bahwa, untuk menjadi organisasi berkinerja tinggi, karyawan perlu memperbarui komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka, manajer mereka dan tim mereka setiap hari dan pada akhirnya mencapai tingkat keterlibatan yang inspirasional. Dia merasa bahwa pengalaman hebat yang beresonansi di dalam individu, memvalidasi sistem nilai dan membuatnya merasa lebih kuat dan lebih berani adalah 'momen penentu' yang membuat seorang karyawan sukses.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil sebuah survei, terungkap bahwa dalam perusahaan keluarga, kompetensi dan kinerja bukanlah faktor dominan penentu kompensasi yang diterima anggota keluarga. Hal ini berbeda dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan non keluarga, yang lebih mengutamakan faktor kompetensi dan kinerja karyawan yang bersangkutan ketimbang faktor-faktor lain semisal keputusan pemilik/pendiri perusahaan dan kemampuan perusahaan. Hasil survei ini mencerminkan paling tidak dua masalah yang dihadapi perusahaan keluarga berkaitan dengan kebijakan kompensasi. Pertama berkaitan dengan kriteria pemberian kompensasi bagi anggota keluarga, yang kerap dipersepsikan tidak adil. Kedua, perlakuan yang tidak sama dalam hal pemberian kompensasi antara anggota keluarga dan karyawan non keluarga.

2. Kerangka Teoritis

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu proses mengelola sumber daya, menilai, memberi feedback dan mengembangkan anggota dalam kelompok atau suatu organisasi (Lijan Poltak, 2016:7).

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Sitohang (2016:258) adalah suatu penggerak dari sumber dan alat organisasi misalnya sumber daya bahan baku, sumber daya finansial, sumber daya manusia, teknologi, pemasaran dan metode yang tergantung pada kepemimpinan seorang pemimpin yang mengelolanya.

2.3 Kompensasi

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu kemampuan dan kesediaan perusahaan yaitu kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi yang diberikannya akan kecil begitupun sebaliknya, produktivitas kerja karyawan yaitu produktivitas dari karyawan di perusahaan tersebut sangat baik maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga akan besar begitupun sebaliknya, posisi dan jabatan karyawan yaitu karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar jika karyawan tersebut berada di jabatan yang lebih tinggi dari karyawan yang lain, dan pendidikan dan pengalaman kerja yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan akan lebih besar jika karyawan tersebut memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama.

2.4 Employee Engagement

Employee menurut Bekker dan Leiter (2010:13) mempunyai 3 karakteristik untuk mengukur work engagement yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor Merupakan kedudukan energi yang tinggi dan ketangguhan mental seseorang pada saat bekerja, serta kemauan untuk memberikan usaha/masukan kepada pekerjaannya serta tahan dalam menghadapi berbagai masalah. Dedication Merupakan keterlibatan seseorang yang tinggi di dalam pekerjaan dan mempunyai rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Absorption Merupakan seseorang yang mempunyai konsentrasi penuh pada saat bekerja dan merasa gembira ketika di libatkan dalam suatu pekerjaan, sehingga waktu yang berjalan seakan terasa cepat.

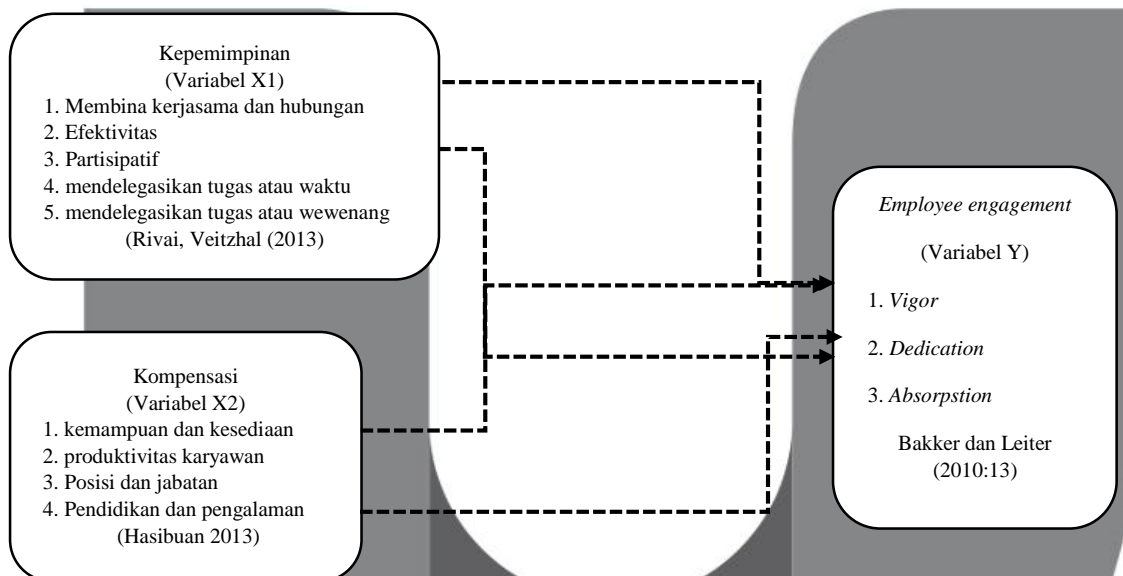
2.5 Hubungan Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*

Secara penalaran logis, peran dari seorang pemimpin terhadap karyawannya akan signifikan dalam hal membangun employee engagement, karena peran dari pemimpin ini bisa dijadikan titik kontak utama bagi karyawan terhadap organisasi. Setelah terjadinya hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan dan juga komunikasi yang terbuka antar keduanya, karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Apabila sistem kepemimpinan di dalam organisasi tersebut lemah, akan mengakibatkan kurangnya keterikatan dari karyawan tersebut (Veitzhal Rivai (2013)).

2.6 Hubungan Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Menurut Hasibuan (2013), karyawan dengan kompensasi yang kurang akan sangat besar peluangnya untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi harus dikelola dengan baik, kompensasi semestinya dapat membantu perusahaan untuk menjaga karyawannya dengan baik agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Diolah penulis tahun 2019)

2.8 Hipotesis Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Hipotesis penelitian secara simultan
Adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *employee engagement* pada UMKM-UMKM di Bandung.
2. Hipotesis penelitian secara parsial
 - a. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* pada UMKM-UMKM di Bandung.
 - b. Adanya pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada UMKM-UMKM di Bandung.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan beberapa UMKM menengah di Bandung berdasarkan kesepakatan dengan UMKM menengah tersebut yang berjumlah 232 karyawan. Perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat *error* 0,5 didapatkan hasil 147 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*.

3.2 Teknik Analisis

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Analisis Deskriptif

Sudaryono (2015:126) mendefinisikan statistik deskriptif ialah perangkaan yang dipakai untuk menganalisa data melalui cara membeberkan data yang telah dihimpun tanpa adanya maksud membentuk kesimpulan secara general.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Supardi (2013:129) menuturkan bahwa uji normalitas ini dilaksanakan untuk melihat normalitas dari distribusi data.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk membuktikan tingkat korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi dan dapat mengujinya dengan cara uji VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilaksanakan untuk membuktikan ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Secara statistik jika suatu kasus terjadi heteroskedastisitas akan dapat mengganggu model yang akan diestimasi.

3. Analisis Regresi Berganda

Supardi (2013:239) mengemukakan bahwa di regresi linier berganda, variabel independen memiliki tujuan untuk memperkirakan besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya dampak beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Supardi (2013:324) menjelaskan bahwa dalam penelitian, analisis dilaksanakan dengan cara menganalogikan data sebelum dan data sesudah intervensi dari suatu kelompok sampel maka untuk mengujinya dilaksanakan pengujian hipotesis komparasi dengan menggunakan uji t.

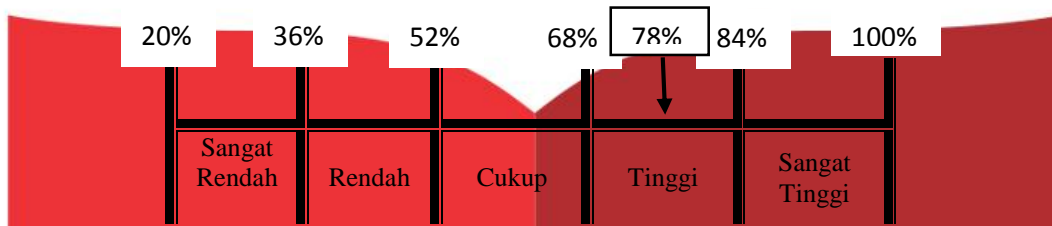
b. Uji F

Uji F dapat dilaksanakan jika data yang akan diuji hanya dua kelompok sampel. Uji F dilaksanakan dengan membandingkan varian data terbesar dibagi dengan varian data terkecil. Uji F berguna untuk menghitung hubungan simultan antara variabel x (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel y (*employee engagement*).

4. Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

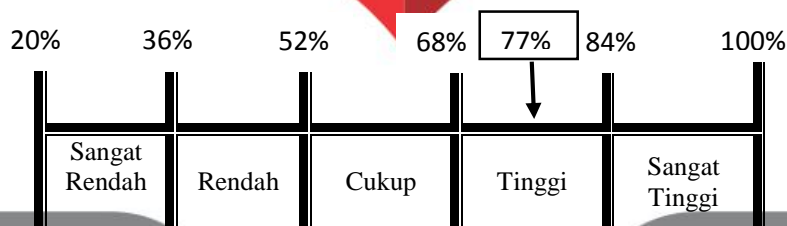
a. Kepemimpinan



Gambar 4. 1 Garis kontinum kepemimpinan

Berdasarkan Gambar 4.1 yaitu mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan memiliki nilai yang tinggi yaitu sebesar 78%, maka pada garis kontinum termasuk dalam kategori tinggi.

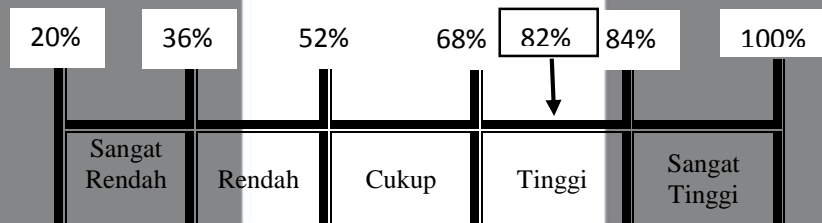
b. Kompensasi



Gambar 4. 2 Garis kontinum kompensasi

Berdasarkan Gambar 4.2 yaitu mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi memiliki nilai yang tinggi yaitu sebesar 77%, maka pada garis kontinum termasuk dalam kategori tinggi.

c. Employee Engagement



Gambar 4. 3 Garis kontinum employee engagement

Berdasarkan Gambar 4.3 yaitu mengenai tanggapan responden terhadap variabel employee engagement memiliki nilai yang tinggi yaitu sebesar 82%, maka pada garis kontinum termasuk dalam kategori tinggi.

4.2 Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---------------------------|----------------|------------------------------------|------------|---------------------|
| | | Kepemimpinan | Kompensasi | Employee Engagement |
| N | | 147 | 147 | 147 |
| Normal | Mean | 3.21 | 3.02 | 3.11 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | .376 | .461 | .451 |
| Most Extreme | Absolute | .098 | .065 | .046 |
| Differences | Positive | .044 | .045 | .039 |
| | Negative | -.098 | -.065 | -.046 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.187 | .790 | .558 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .119 | .561 | .915 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov, dapat dilihat dari Asym. Sig. (2-tailed), nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan adalah 0,119, nilai signifikansi pada variabel kompensasi adalah 0,561, dan nilai signifikansi pada variabel employee engagement adalah 0,915. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada ketiga variabel melebihi 0,05 yang berarti data yang telah diolah memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 2.543 | .342 | | 7.428 | .000 | | |
| 1 Kepemimpinan | .213 | .107 | .177 | 1.978 | .050 | .840 | 1.190 |
| Kompensasi | -.038 | .088 | -.039 | -.436 | .663 | .840 | 1.190 |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance 0,840 > 0,10 dengan nilai VIF 1,190 < 10, yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .865 | .203 | | 4.266 | .000 |
| 1 Kepemimpinan | -.122 | .064 | -.171 | -1.924 | .066 |
| Kompensasi | -.040 | .052 | -.068 | -.762 | .447 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,050, yang berarti bahwa kedua variabel tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.3 Uji Regresi Berganda

Tabel 4.4 Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.543 | .342 | | 7.428 | .000 |
| 1 Kepemimpinan | .213 | .107 | .177 | 1.986 | .050 |
| Kompensasi | .038 | .088 | .039 | 1.978 | .063 |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Model regresi pada penelitian ini adalah Y (employee engagement) = 2,543 + 0.213 (kepemimpinan) + 0,038 (kompensasi). Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan apabila kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah 2,543 Selain itu dapat disimpulkan juga apabila nilai kepemimpinan meningkat maka employee engagement akan meningkat dan begitupun sebaliknya.

4.4 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .466 ^a | .217 | .214 | 448.155 | 1.602 |

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai R² adalah 0,466 Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan 0,4662 kemudian dikalikan dengan 100%, maka hasilnya adalah 21,7%. Hal tersebut berarti variabel bebas kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikat *employee engagement*, hanya sebesar 21,7%. Sisanya adalah 78,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji T

Tabel 4.6 Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.543 | .342 | | 7.428 | .000 |
| | Kepemimpinan | .213 | .107 | .177 | 1.986 | .050 |
| | Kompensasi | .038 | .088 | .039 | 1.978 | .063 |

- a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh t hitung kepemimpinan sebesar 1,986 dan kompensasi sebesar 1,978 Sementara itu, t tabel diperoleh dari $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 147 - 2 = 145$. Sehingga nilai t tabel yaitu 1,97646 dapat disimpulkan bahwa :

- Pada variabel kepemimpinan nilai t hitung $>$ t tabel $1,986 > 1,97646$ yang berarti H₀ ditolak. Sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.
- Pada variabel kompensasi nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $1,978 > 1,97646$ yang berarti bahwa H₀ ditolak. Sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

3. Uji F

Tabel 4.7 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 26.816 | 2 | .408 | 3.071 | .135 ^b |
| | Residual | 28.921 | 144 | .201 | | |
| | Total | 29.737 | 146 | | | |

- a. Dependent Variable: Employee Engagement

- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung 3,071 dan F tabel = $(k;n-k) = (2;147-2) = (2;145)$. Sehingga diperoleh nilai F hitung dari tabel distribusi adalah 3,06. Hal tersebut berarti F hitung $>$ F tabel, yaitu $3,071 > 3,06$ yang menandakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung, bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *employee engagement* di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung. Berdasarkan hasil, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kepemimpinan pada UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung, termasuk dalam kategori tinggi karena mencapai hasil 78%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang ada di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung memiliki pimpinan yang memiliki hubungan baik dengan karyawan dan memiliki pimpinan partisipatif serta memberikan contoh yang baik kepada karyawan.
- Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi pada UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung, termasuk dalam kategori tinggi karena mencapai hasil 77%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang ada di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung berdasarkan

kemampuan dan sediaan dari UMKM tersebut, sesuai dengan produktivitas kerja karyawan UMKM menengah tersebut dan pemberian kompensasi telah mencoba sepenuhnya adil.

3. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel employe engagement pada UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung, termasuk dalam kategori tinggi karena mencapai hasil 82%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan employee engagement yang ada di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung sudah terbilang baik dan UMKM menengah di Jawa Barat khususnya di Bandung memiliki karyawan yang engage dan dominan pada dimensi vigor dan dedication.
4. Berdasarkan hasil pengujian, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Nilai koefisien kepemimpinan yaitu 0,213, lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai koefisien kompensasi. Hal ini berarti kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada kompensasi terhadap employee engagement.
5. Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Nilai koefisien kompensasi yaitu 0,038 lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai koefisien kepemimpinan. Hal ini berarti kompensasi memiliki pengaruh lebih rendah dibandingkan dengan kepemimpinan terhadap employee engagement.
6. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada beberapa UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap employee engagement adalah sebesar 21,7%, sisanya adalah 78,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Aon Empower Result (2019) Presentase Employee Engagement di beberapa Benua. London. Tersedia :www.aon.com
- [2] Bakker, A.B dan Leiter, M.P (2010). Work Engagement: a handbook of essential theory and research. New York. Psychology Press.
- [3] Poltak, Lijan (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- [4] Sitohang. A, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pradnya Paramita, Jakarta.
- [5] Sudaryono, Dr (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- [6] Supardi (2013). APLIKASI STATISTIKA DALAM PENELITIAN : Konsep Statistika Yang Lebih Komperhensif. Jakarta : Change Publication.
- [7] Terilyn Monroe (2007). Winning the race for talent in emerging markets. Harvard Business Review. November 2008. halaman 67.
- [8] Veitzhal, Rivai (2013). Manajemen Sumber Daya manusia. PT. Raja Grafindo Persada.