

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(STUDI KASUS PUSKESMAS BANGSRI JEPARA)**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Ijin Penelitian



Disusun oleh:

SRI ASMUNIK
NIM. 131110001229

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM NAHDLATUL ULAMA JEPARA
2020**

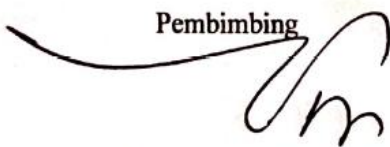
HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(STUDI KASUS PUSKESMAS BANGSRI JEPARA)**

Skripsi ini telah disetujui pembimbing dan siap untuk dipertahankan dihadapan
Tim penguji skripsi program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nahdlatul Ulama Jepara

Nama Mahasiswa : SRI ASMUNIK
NIM : 131110001229
Program Studi : Manajemen

Disetujui Oleh Pembimbing

Pembimbing

H. Noor Arifin, S.E., M.Si
Tgl. ..24..Agust. 2020

HALAMAN PENGESAHAN


ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (STUDI KASUS PUSKESMAS BANGSRI JEPARA)

Nama Mahasiswa : SRI ASMUNIK
NIM : 131110001229
Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan penguji Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nahdlatul Ulama Jepara
Pada hari Senin tanggal 31 Agustus 2020

Penguji I

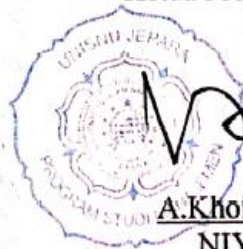
Penguji II

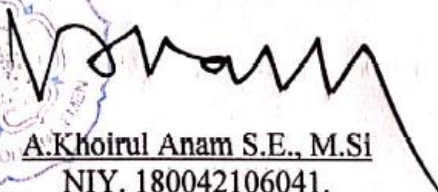

Much. Imron, S.E., MM
NIY.165080297011


Hadi Ismanto, S.E., M.M
NIY. 1 801229 11 075

Mengesahkan

Ketua Program Studi Manajemen




A. Khoirul Anam S.E., M.Si
NIY. 180042106041.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Betapa ringan langkah kita melangkah jika diawali doa dan senyuman, karena itu menggambarkan ketulusan hati yang kuat dalam menghadapi banyak hal”

(Penulis)

Persembahan:

Dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* *rabbil'alamin* dan dengan segala kerendahan hati karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku yang selalu mendoakan setiap langkahnya penulis.
2. Suamiku yang tak pernah lelah memberikan dukungan, semangat serta doa untuk penulis.
3. Anak-anakku yang menjadi inspirasi penulis, kalian adalah sumber inspirasiku.
4. Saudaraku dan seluruh keluarga besar atas dukungan dan bantuannya;
5. Pimpinan dan para pegawai Puskesmas Bangsri I atas bantuannya dan kerjasamanya selama penelitian.
6. Untuk teman-temanku angkatan 2013 Program Studi Manajemen UNISNU Jepara.
7. Untuk Almamaterku Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara.

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, yang berlandaskan pada falsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dimana. Subjek Penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Bangsri I Jepara.

Hasil Penelitian ini adalah bahwa: (1) Faktor budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($3.171 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$) ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi di Puskesmas Bangsri maka akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan. (2) Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($4.134 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan membuat pegawai Puskesmas Bangsri semakin nyaman dan memiliki keterikatan dalam bekerja. (3) Faktor kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($2.245 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,028 < 0,05$) hal ini berarti menunjukkan semakin layak kompensasi yang diterima oleh pegawai Puskesmas Bangsri maka semakin tinggi keterikatan terhadap Puskesmas. (4) Faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($3.502 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$) hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan maka semakin nyaman dalam keterikatan kerja di Puskesmas Bangsri.

Kata kunci : Budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, keterikatan karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and examine the influence of organizational culture, work environment, compensation and leadership on employee engagement of Bangsri Jepara Health Center employees..

The research approach uses quantitative research, data collection uses research instruments, quantitative/statistical data analysis, which is based on the philosophy of positivity, is used to examine the population with the aim of testing the hypothesis that has been determined where the research subjects are employees at Bangsri I Jepara Health Center.

The results of the study are as follows: (1) Organizational culture factors have a significant positive effect on employee engagement, this can be seen from the value of $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ and the results are positive (3.171 > 1.663) and the significance value shows less than the significance level of 0.05 (0.002 < 0, 05) this means that all employees who follow the organizational culture are getting better, it will increase employee engagement. (2) The work environment factor has a significant positive effect on employee engagement, this can be seen from the value of $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ and the results are positive (4,134 > 1,663) and the significance value is smaller than the significance level of 0.05 (0.000 < 0.05), this means means that the better the work environment, the employees of the Bangsri Health Center will be more comfortable and have an attachment to work. (3) The compensation factor has a significant positive effect on employee engagement, this can be seen from the value of $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ and the results are positive (2,245 > 1.663) and the significance value is smaller than the significance level of 0.05 (0.028 < 0.05), this means it shows The compensation received by the Bangsri Puskesmas employees is high and fair according to the hard work given, the Bangsri Puskesmas employees' employee engagement is getting higher. (4) The co-leadership factor has a significant positive effect on employee engagement, this can be seen from the value of $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ and the results are positive (3.502 > 1.663) and the significance value is smaller than the significance level of 0.05 (0.001 < 0.05), this means that the more both the leadership style given to employees will make Bangsri Health Center employees more comfortable and have an engaged to work.

Keywords: *Organizational culture, work environment, compensation, leadership, employee engagement*

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dari Program S-1 Jurusan Manajemen merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar Strata 1 (S-1) dari Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara maupun dari perguruan tinggi lain.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Dengan ini menyatakan sebagai berikut:

1. Skripsi berjudul **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (STUDI KASUS PUSKESMAS BANGSRI JEPARA)”**
2. Saya juga mengakui bahwa hasil karya akhir ini, dapat diselesaikan berkat bimbingan dan dukungan penuh dari Bapak: H. Noor Arifin S.E., M.Si.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima **PENCABUTAN GELAR AKADEMIK** yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (STUDI KASUS PUSKESMAS BANGSRI JEPARA”** dapat berjalan lancar dan terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi sebagian dari syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen UNISNU Jepara.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H.Sa'dullah Assa'idi, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
2. H. Much Imron, SE, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
3. A. Khoirul Anam S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.

4. H. Noor Arifin S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memeriksa, mengoreksi, mengarahkan serta membimbing dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen atas ilmu yang telah diberikan kepada penyusun selama mengikuti studi di UNISNU Jepara.
6. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penelitian ini, yang tidak dapat penulis cantumkan dan sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dan pengorbanan yang telah diberikan pada penyusun dapat dicatat sebagai amal kebajikan sehingga mendapat imbalan pahala dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga penulisan penelitian ini dapat bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Jepara, Agustus 2020

Penulis



SRI ASMUNIK

NIM: 131110001229

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI..... | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Ruang Lingkup Penelitian..... | 6 |
| 1.3. Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.5. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 10 |
| 2.1.1. Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) | 10 |
| 2.1.2. Budaya Organisasi | 19 |
| 2.1.3. Lingkungan Kerja | 25 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.4. Kompensasi..... | 26 |
| 2.1.5. Kepemimpinan..... | 32 |
| 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| 2.3. Kerangka Penelitian Teoritis..... | 39 |
| 2.4. Pengembangan Hipotesis | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 45 |
| 3.1. Variabel Penelitian..... | 45 |
| 3.2. Definisi Operasional | 45 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data..... | 47 |
| 3.3.1. Jenis Data..... | 47 |
| 3.3.2. Sumber Data..... | 48 |
| 3.4. Populasi Penelitian..... | 48 |
| 3.5. Sampel Penelitian..... | 49 |
| 3.6. Metode Pengambilan Sampel | 49 |
| 3.7. Metode Pengumpulan Data..... | 49 |
| 3.7.1. Kuesioner | 50 |
| 3.7.2. Observasi..... | 50 |
| 3.8. Metode Pengolahan Data | 51 |
| 3.9. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen..... | 52 |
| 3.9.1. Uji Validitas | 52 |
| 3.9.2. Uji Reliabilitas | 52 |
| 3.10. Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 3.10.1. Uji Normalitas..... | 53 |
| 3.10.2. Uji Multikolonieritas..... | 54 |
| 3.10.3. Uji Heteroskedastisitas..... | 54 |

| | |
|---|-----------|
| 3.10.4. Uji Autokorelasi | 55 |
| 3.11. Analisis Data | 55 |
| 3.11.1. Analisis Regresi | 55 |
| 3.11.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)..... | 56 |
| 3.11.3. Uji Parsial (Uji t)..... | 57 |
| 3.11.4. Koefisien Determinasi..... | 57 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 59 |
| 4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 59 |
| 4.1.1. Visi, Misi, Dan Tujuan Puskesmas Bangsri I | 59 |
| 4.1.2. Wilayah Kerja Puskesmas Bangsri I..... | 60 |
| 4.1.3. Peta Wilayah Puskesmas Bangsri I..... | 61 |
| 4.1.4. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur | 61 |
| 4.1.5. Jumlah Penduduk Menurut Sasaran Program | 62 |
| 4.1.6. Jumlah Penduduk Rawan Masalah Kesehatan..... | 63 |
| 4.1.7. Jumlah Tempat-Tempat Umum | 64 |
| 4.2. Deskripsi Responden | 64 |
| 4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 64 |
| 4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden | 65 |
| 4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden.. | 65 |
| 4.3. Analisis Deskriptif | 66 |
| 4.3.1. Variabel Budaya Organisasi..... | 66 |
| 4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja..... | 68 |
| 4.3.3. Variabel Kompensasi | 70 |
| 4.3.4. Variabel Kepemimpinan | 71 |
| 4.3.5. Variabel Keterikatan Karyawan | 73 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| 4.4. | Analisis Uji Data..... | 75 |
| 4.4.1. | Uji Validitas | 75 |
| 4.4.2. | Uji Reliabilitas | 76 |
| 4.5. | Uji Asumsi Klasik..... | 77 |
| 4.5.1. | Uji Normalitas..... | 77 |
| 4.5.2. | Uji Multikolinearitas..... | 78 |
| 4.5.3. | Uji Heteroskedastisitas..... | 79 |
| 4.5.4. | Uji Autokorelasi..... | 80 |
| 4.5.5. | Analisis Regresi Linier Berganda | 81 |
| 4.5.6. | Uji Simultan (Uji F) | 83 |
| 4.5.7. | Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) | 84 |
| 4.5.8. | Koefisien Determinasi..... | 88 |
| 4.6. | Pembahasan..... | 89 |
| 4.6.1. | Faktor Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan | 89 |
| 4.6.2. | Faktor Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan | 90 |
| 4.6.3. | Faktor Kompensasi Berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan | 91 |
| 4.6.4. | Faktor Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan | 92 |
| BAB V PENUTUP | | 93 |
| 5.1. | Simpulan | 93 |
| 5.2. | Saran | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 97 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1.1. Turnover (keluar masuk) pegawai Puskesmas Bangsri Jepara | 4 |
| <i>Research Gap</i> terhadap Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>) | |
| 1.2. <i>Research Gap</i> terhadap Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>) | 5 |
| 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu | 36 |
| 3.1. Definisi operasional | 46 |
| 4.1. Jenis Kelamin Responden | 64 |
| 4.2. Usia Responden | 65 |
| 4.3. Pendidikan Responden | 65 |
| 4.4. Tanggapan responden mengenai budaya organisasi..... | 67 |
| 4.5. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja | 69 |
| 4.6. Tanggapan responden mengenai kompensasi..... | 70 |
| 4.7. Tanggapan responden mengenai kepemimpinan..... | 72 |
| 4.8. Tanggapan responden mengenai Keterikatan karyawan | 74 |
| 4.9. Hasil Uji Validitas Instrumen | 75 |
| 4.10. Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel | 76 |
| 4.11. Tabel Multikolonieritas | 78 |
| 4.12. Autokorelasi | 80 |
| 4.13. Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 81 |
| 4.14. Tabel Hasil Uji F | 83 |
| 4.15. Tabel Hasil Uji t | 84 |
| 4.16. Tabel Koefisien Determinasi | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| 2.1. Kerangka Pemikiran | 39 |
| 3.1 Grafik Nilai Kritis Distribusi F | 56 |
| 3.2. Grafik Nilai Kritis Distribusi t..... | 57 |
| 4.1. Peta Wilayah Puskesmas Bangsri I | 61 |
| 4.2. Jumlah Penduduk menurut kelompok umur | 61 |
| 4.3. Jumlah Penduduk menurut sasaran program | 63 |
| 4.4. Jumlah Penduduk rawan masalah kesehatan..... | 63 |
| 4.5. Uji Normalitas | 77 |
| 4.6. Gambar Heteroskedastisitas | 79 |
| 4.7. Uji t hasil budaya organisasi | 85 |
| 4.8. Uji t hasil lingkungan kerja | 86 |
| 4.9. Uji t hasil kompensasi | 87 |
| 4.10. Uji t hasil kepemimpinan | 87 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Penelitian dari UNISNU
- Lampiran 2 Surat Penelitian dari Instansi
- Lampiran 3 Lembar Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Kuesioner
- Lampiran 5 Analisis SPSS variabel Budaya Organisasi
- Lampiran 6 Analisis SPSS variabel Lingkungan kerja
- Lampiran 7 Analisis SPSS variable Kompensasi
- Lampiran 8 Analisis SPSS variable Kepemimpinan
- Lampiran 9 Analisis SPSS variable Keterikatan Karyawan
- Lampiran 10 Analisis Regresi Linier



organisasi yang tidak dapat mengadap mampu menghadapi persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan (Sugeng, 2012). Menurut (Sugeng, 2012), sumber daya manusia merupakan kombinasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi harus dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Mengingat pentingnya peran SDM, maka peran manajemen sumber daya manusia menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi peran manajemen sumber daya manusia juga menjadi tanggung jawab pemimpin perusahaan (Rivai, 2014). Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam menggerakkan dan membudayakan perilaku kerja pegawai. Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki komponen pengaruh idiosinkratis yang

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



Employee Engagement

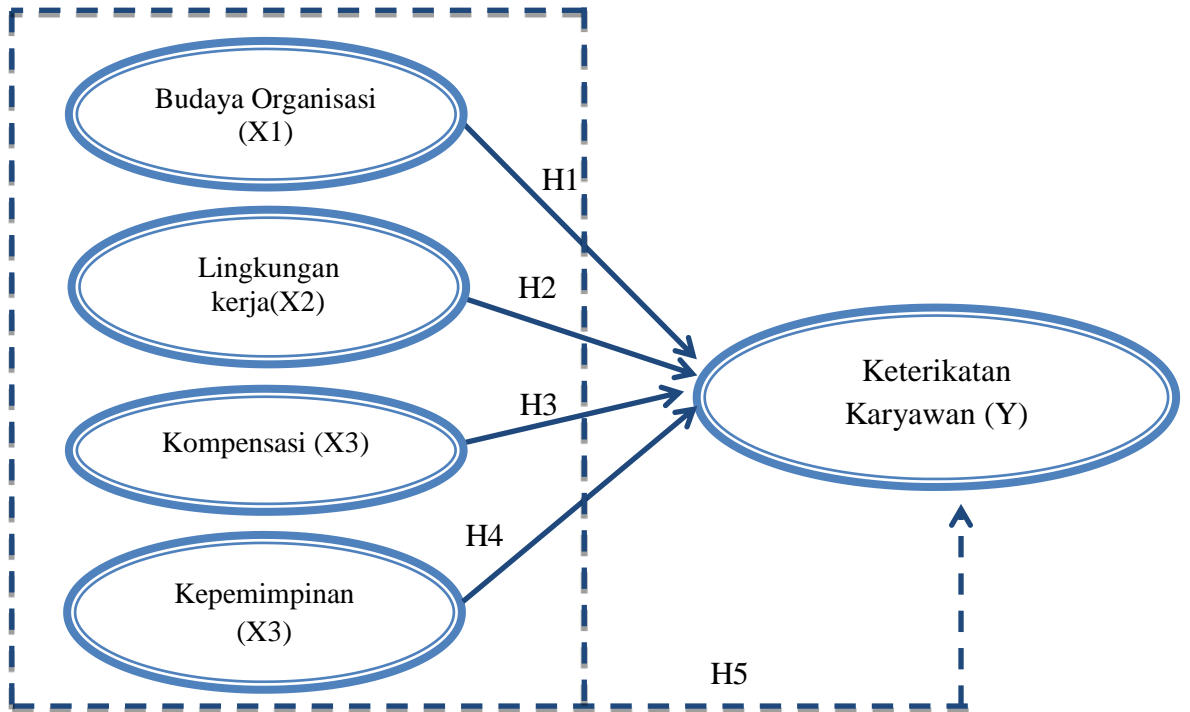
Employee engagement adalah suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. Robin Schermerhorn mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja dan nilai-nilai yang dipegang perusahaan. *Employee engagement* secara keseluruhan merupakan komitmen pegawai kepada perusahaannya yang didasari oleh sifat intrinsik, berkeadilan, mengabdikan usaha yang terbaik dan rela membentangkan diri untuk kemajuan kerjanya.

Definisi Engagement

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |



perhatian saat ini.

variabel yaitu:

variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terdapatnya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono (2010). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi, lingkungan kerja, gaji, kompetensi dan kepemimpinan.

variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2010). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee engagement* pegawai Puskesmas.

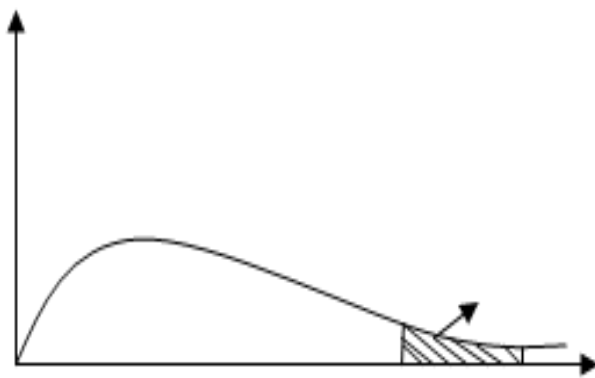
asional

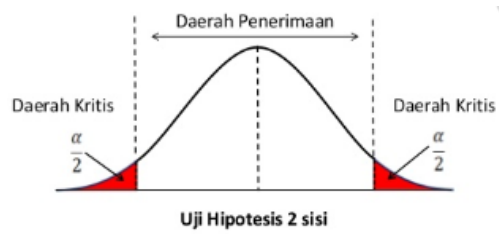
variabel adalah pengertian



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |







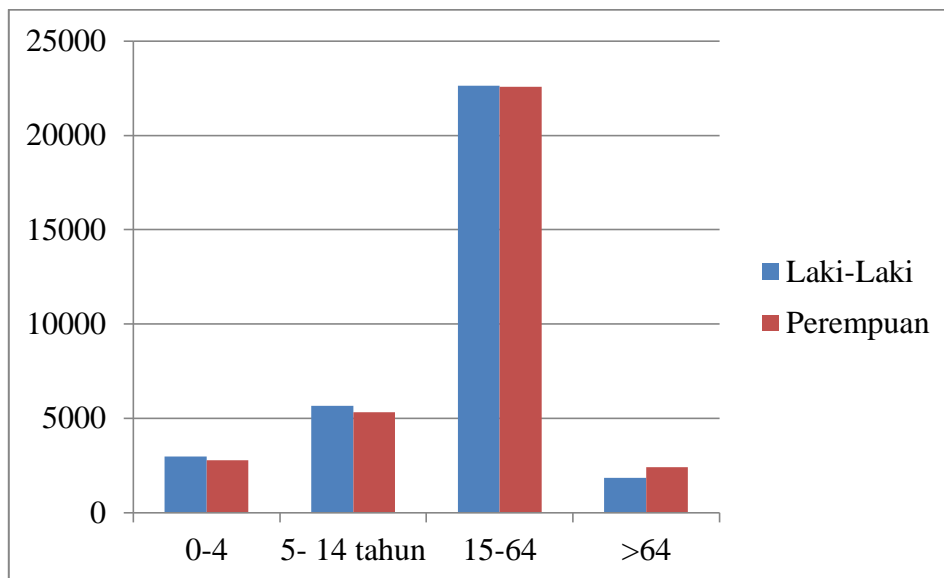
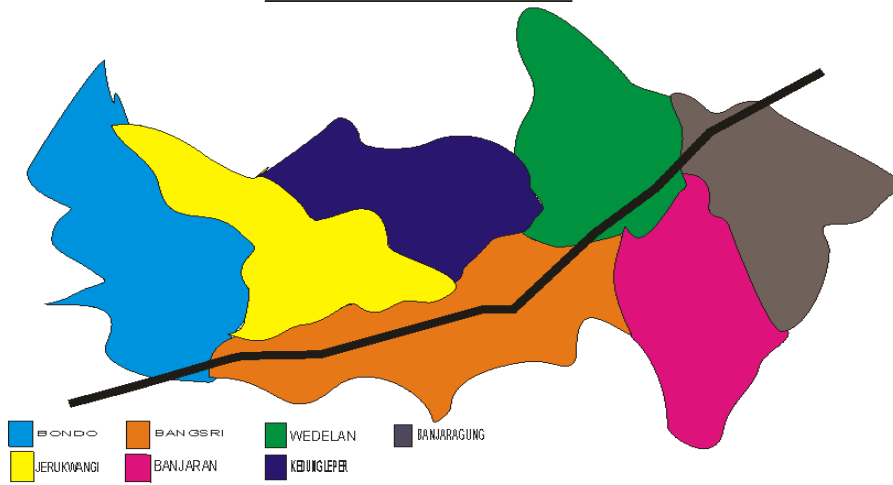
b.

c.

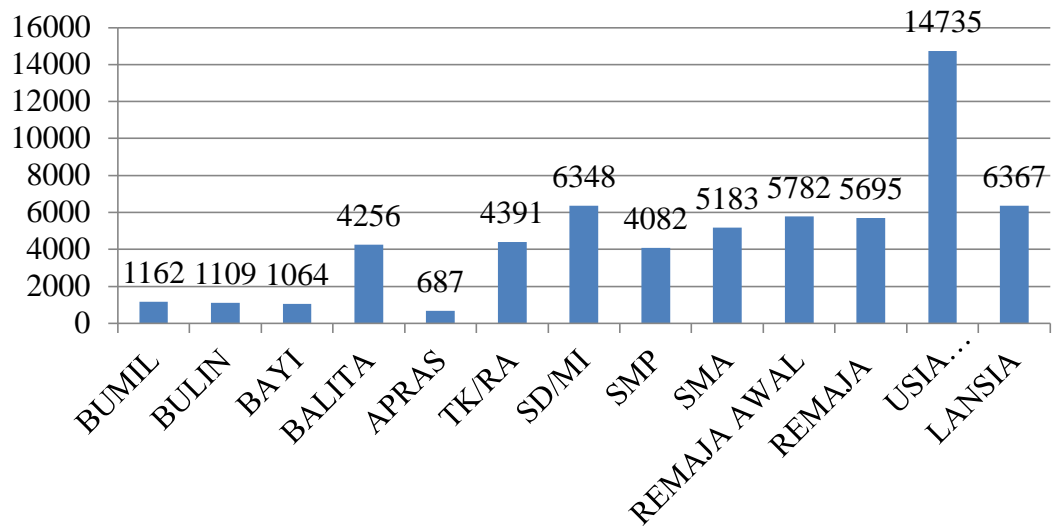
d.

Tujuan

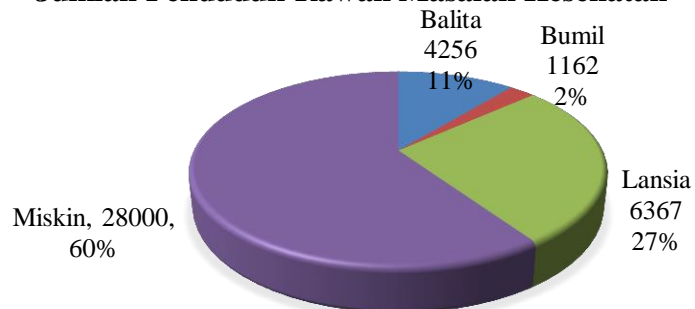
PETA WILAYAH
PUSKESMAS BANGSRI I



Jumlah Penduduk Menurut Sasaran Program



Jumlah Penduduk Rawan Masalah Kesehatan

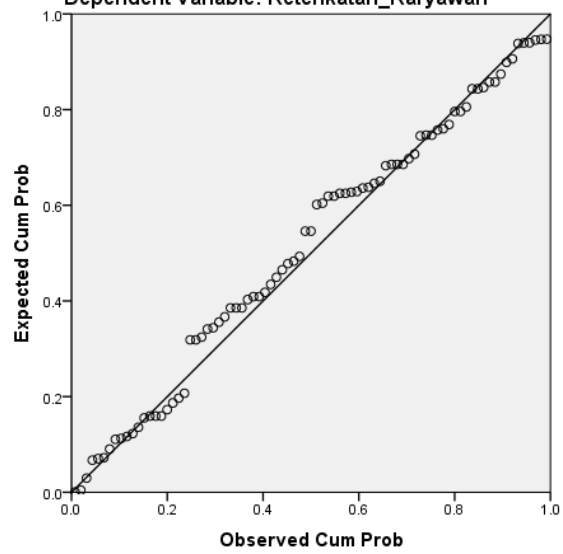


| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

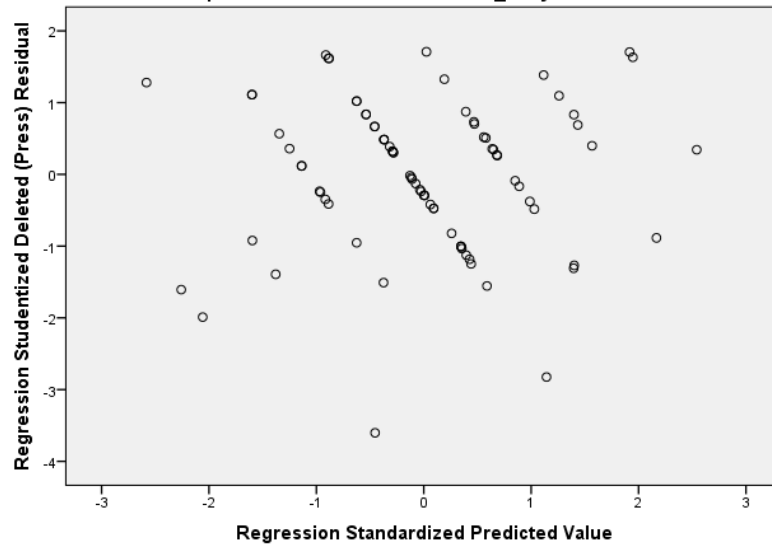
Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan



| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |
| | | |

Scatterplot

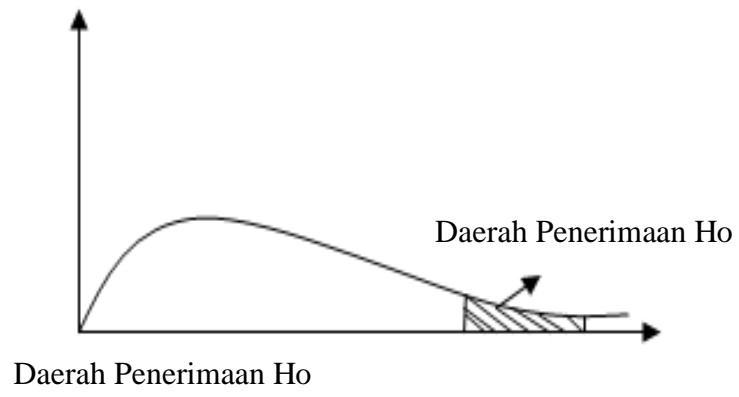
Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan



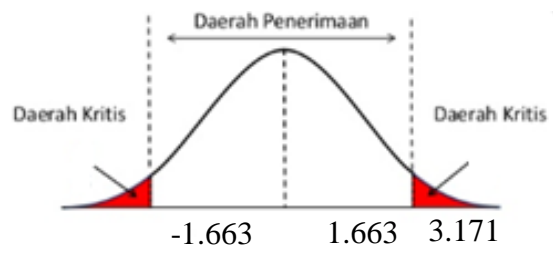
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |

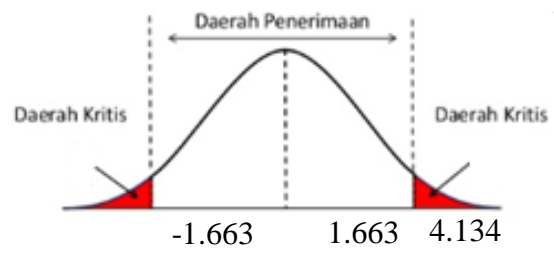
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

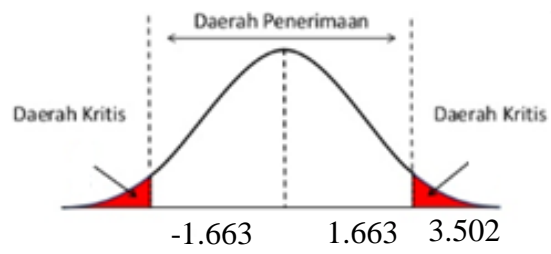
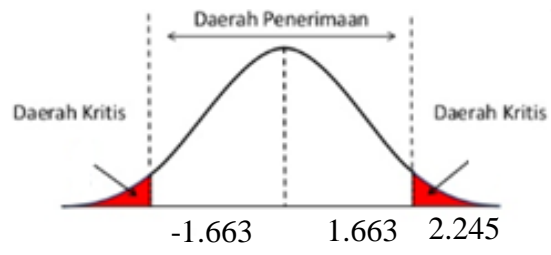
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |



| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |







| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |

berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) hal ini berarti semua pegawai Puskesmas yang mengikuti budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan keterikatan karyawan lebih tinggi.

Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan membuat pegawai Puskesmas semakin meningkatkan keterikatan dalam bekerja.

