

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di Puskesmas Kecamatan Pakis Aji Jepara dengan visi, misi dan motto sebagai berikut:

1. VISI

“Mewujudkan Jepara Madani yang Berkarakter, Maju dan Berdaya Saing”

2. MISI

- a. Memperkuat Potensi Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas, Religius Dan Berbudaya;
- b. Pendayagunaan Sumber Daya Alam Yang Seimbang Dengan Kesejahteraan Masyarakat;
- c. Mewujudkan Perekonomian Daerah Yang Progresif Dan Mandiri;
- d. Mewujudkan Pemerataan Pembangunan Dan Berkeadilan;
- e. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (*Good Governance*) Dan Pelayanan Publik Yang Profesional.

3. Motto

Pelayanan Prima Komitmen Kami.

#### **4.2. Deskripsi Responden**

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 74 orang yang merupakan responden pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara.

#### 4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	31.08
Perempuan	51	68.92
Total	74	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara didominasi oleh perempuan.

#### 4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	16	21.62
31-40 Tahun	37	50.00
41-50 Tahun	18	24.32
> 50 Tahun	3	4.05
Total	74	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 37 orang (50%), hal ini menunjukkan pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara didominasi oleh orang-orang yang usia produktif.

### 4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	13	17.57
Diploma	37	50.00
S1	22	29.73
S2	2	2.70
Jumlah	74	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi Diploma yaitu 37 orang (50%) hal ini menunjukkan pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara sesuai dengan bidang keahlian masing-masing seperti kebidanan maupun perawat.

### 4.3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 74 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut:

sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

**Tabel 4.4**  
**Tabel Kategori Penilaian Responden**

No.	Rentang nilai	Kategori
1	1.0 – 2.0	Rendah
2	2.1-3.0	Sedang
3	3.1-4.0	Tinggi
4	4.1-5.0	Sangat Tinggi

#### 4.3.1. Variabel *Self Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Adapun tanggapan responden Puskesmas Pakis Aji Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai X1 *Self Efficacy***

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Tingkat ( <i>level</i> )	0 (0%)	0 (0%)	5 (6.8%)	37 (50%)	32 (43.2%)	74 (100%)	4.36
2.	Keluasan ( <i>generality</i> )	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	42 (56.8%)	32 (43.2%)	74 (100%)	4.43
3.	Kekuatan ( <i>strength</i> )	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	35 (47.3%)	39 (52.7%)	74 (100%)	4.53

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator Tingkat lebih banyak yang setuju mencapai 50%, dengan nilai mean sebesar 4.36 karena pegawai merasa mampu mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas dari Puskesmas, indikator Keluasan yang setuju mencapai 56.8% dengan nilai mean sebesar 4.43 karena pegawai merasa mampu menguasai bidang atau tugas pekerjaan yang dibebankan, indikator Kekuatan yang sangat setuju mencapai 52.7% dengan nilai mean sebesar 4.53 merasa mampu menyelesaikan pekerjaan diluar tugas mereka, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas memiliki keyakinan dan harapan sejauh mana seseorang dapat mengukur kemampuannya untuk melakukan tugas hingga selesai. dari tiga indikator variabel *Self Efficacy* indikator yang paling kuat adalah kekuatan sebesar 4.53, hal ini menunjukkan kategori sangat tinggi.

#### 4.3.2. Variabel Kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah komitmen atau janji, dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Adapun tanggapan responden Puskesmas Pakis Aji Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai X2 Kepercayaan**

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Percaya pada kemampuan diri	0 (0%)	0 (0%)	4 (5.4%)	39 (52.7%)	31 (41.9%)	74 (100%)	4.36
2.	Bertindak mandiri	0 (0%)	0 (0%)	2 (2.7%)	49 (66.2%)	23 (31.1%)	74 (100%)	4.28
3.	Memiliki konsep diri	0 (0%)	0 (0%)	1 (1.4%)	46 (62.2%)	27 (36.5%)	74 (100%)	4.35
4.	Berani mengungkapkan pendapat	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	47 (63.5%)	27 (36.5%)	74 (100%)	4.36

Sumber: Data primer yang diolah, 2021



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator percaya pada kemampuan diri lebih banyak yang setuju mencapai 52.7% dengan nilai mean sebesar 4.36 karena pegawai percaya dengan kemampuan yang mereka miliki, indikator Bertindak mandiri yang setuju mencapai 66.2% dengan nilai mean sebesar 4.28 karena mampu bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, indikator memiliki konsep diri yang setuju mencapai 62.2% dengan nilai mean sebesar 4.35 karena pegawai memiliki konsep diri yang positif, Indikator berani mengungkapkan pendapat yang setuju mencapai 63.5% dengan nilai mean sebesar 4.36 karena pegawai berani mengungkapkan pendapat mereka, hal ini menunjukkan pegawai Puskesmas Pakis Aji memiliki tingkat kepercayaan yang besar sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai, dari empat indikator penilaian dari variabel kepercayaan indikator yang paling kuat adalah Percaya pada kemampuan diri dan Berani mengungkapkan pendapat dengan nilai mean masing-masing sebesar 4.36.

#### **4.3.3. Variabel Kepemimpinan Autentik**

Kepemimpinan Autentik merupakan proses membangun legitimasi atau kebijakan pemimpin melalui hubungan jujur, menghargai masukan terhadap bawahan, serta dibangun berdasarkan landasan etika. Adapun tanggapan responden Puskesmas Pakis Aji Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai X3 Kepemimpinan Autentik**

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kewaspadaan diri	0 (0%)	0 (0%)	5 (6.8%)	42 (56.8%)	27 (36.5)	74 (100)	4.30
2.	Nilai	0 (0%)	0 (0%)	6 (8.1%)	37 (50%)	31 (41.9%)	74 (100)	4.34
3.	Emosi	0 (0%)	4 (5.4%)	7 (9.5%)	37 (50%)	26 (35.1%)	74 (100)	4.15
4.	Tujuan	0 (0%)	4 (5.4%)	5 (6.8%)	30 (40.5%)	35 (47.3%)	74 (100)	4.30

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator kewaspadaan diri lebih banyak yang setuju mencapai 56.8% dengan nilai mean sebesar 4.30 karena kepala puskesmas selalu mengutamakan kecermatan serta hasil yang maksimal, indikator nilai yang setuju mencapai 50% dengan nilai mean sebesar 4.34 karena kepala puskesmas sering berorientasi pada nilai dari tujuan pekerjaan tersebut, indikator emosi yang setuju mencapai 50% dengan nilai mean sebesar 4.15 karena pemimim mampu manajemen emosi, indikator tujuan yang sangat setuju mencapai 47.3% dengan nilai mean sebesar 4.30 karena kepala puskesmas sering berorientasi tujuan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa cerminan kepemimpinan autentik terhadap pegawai Puskesmas Pakis Aji memberikan pengaruh yang baik sehingga *Employee Engagement* pada pegawai Puskesmas Pakis Aji juga meningkat, dari empat indikator penilaian variabel kepemimpinan autentik, indikator yang paling berperan adalah nilai dimana mean nya sebesar 4.34 menunjukkan sangat kuat.

#### 4.3.4. Variabel *Employee Engagement*

*Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Adapun tanggapan responden Puskesmas Pakis Aji Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Y *Employee Engagement***

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Vigor</i> (Semangat)	0 (0%)	1 (1.4%)	5 (6.8%)	48 (64.9%)	20 (27%)	74 (100%)	4.18
2.	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	1 (1.4%)	2 (2.7%)	9 (12.2)	45 (60.8%)	17 (23%)	74 (100%)	4.01
3.	<i>Absorption</i> (Keasikan)	0 (0%)	0 (0%)	7 (9.5%)	45 (60.8%)	22 (29.7%)	74 (100%)	4.20

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator *Vigor* lebih banyak yang setuju mencapai 64.9% dengan nilai mean sebesar 4.18 karena jika dibutuhkan pegawai bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas tepat waktu, indikator *Dedication* yang setuju mencapai 60.8% dengan nilai mean sebesar 4.01 karena pegawai bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen, jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan, indikator *Absorption* yang setuju mencapai 60.8% dengan nilai mean sebesar 4.20 karena pegawai selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan saya dan saya akan tetap bertahan di



perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain, hal ini menunjukkan pentingnya *Employee engagement* dalam berorganisasi, dari tiga indikator penilaian employee engagement yang paling mendominasi adalah indikator *Absorption* dimana mean nya sebesar 4.20 termasuk kategori sangat kuat.

#### 4.4. Analisis Uji Data

##### 4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian kuesioner sebanyak 30 kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013) hasil kuesioner dapat dilihat di lampiran. Dari hasil pengujian SPSS bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel. Berikut hasil pengujian validitas variable:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	0.651	>	0.225	Valid
	X1.2	0.526	>	0.225	Valid
	X1.3	0.597	>	0.225	Valid
Kepercayaan diri (X2)	X2.1	0.845	>	0.225	Valid
	X2.2	0.692	>	0.225	Valid
	X2.3	0.659	>	0.225	Valid
	X2.4	0.639	>	0.225	Valid
Kepemimpinan Autentik (X3)	X3.1	0.502	>	0.225	Valid
	X3.2	0.280	>	0.225	Valid
	X3.3	0.492	>	0.225	

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
	X3.4	0.578	>	0.225	Valid Valid
<i>Employee engagement</i> (Y)	Y1	0.658	>	0.225	Valid
	Y2	0.608	>	0.225	Valid
	Y3	0.764	>	0.225	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2013). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel**

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
1.	<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.759	>	0.60	Reliabel
2.	Kepercayaan diri (X2)	0.860	>	0.60	Reliabel
3.	Kepemimpinan Autentik (X3)	0.670	>	0.60	Reliabel
4.	<i>Employee engagement</i> (Y)	0.819	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

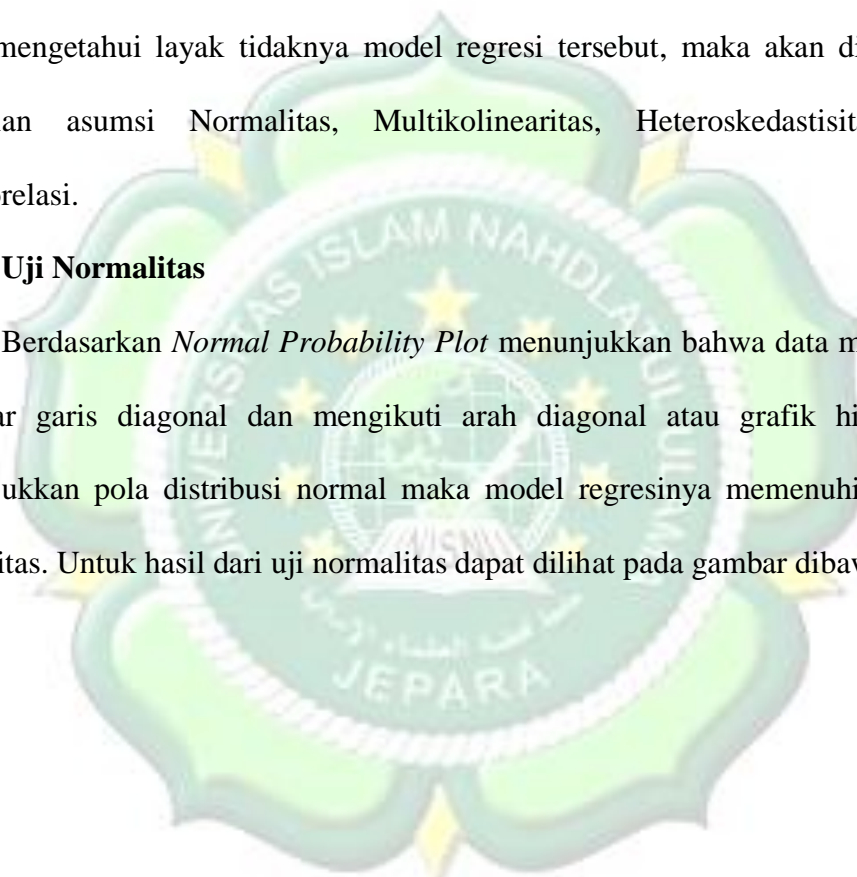
Dari tabel 4.9, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

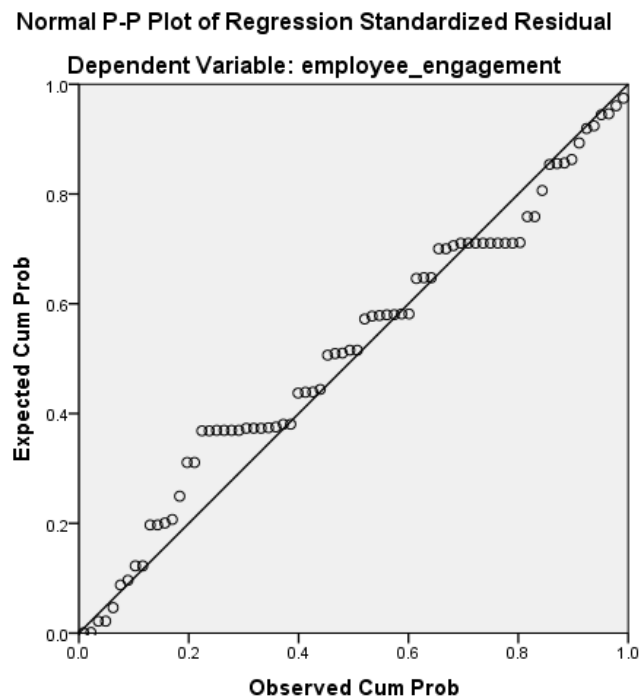
#### **4.5. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

##### **4.5.1. Uji Normalitas**

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.





**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.11**  
**Tabel Multikolonieristas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Self_efficacy	.408	2.453
Kepercayaan	.381	2.622
Kepemimpinan_au tentik	.598	1.673

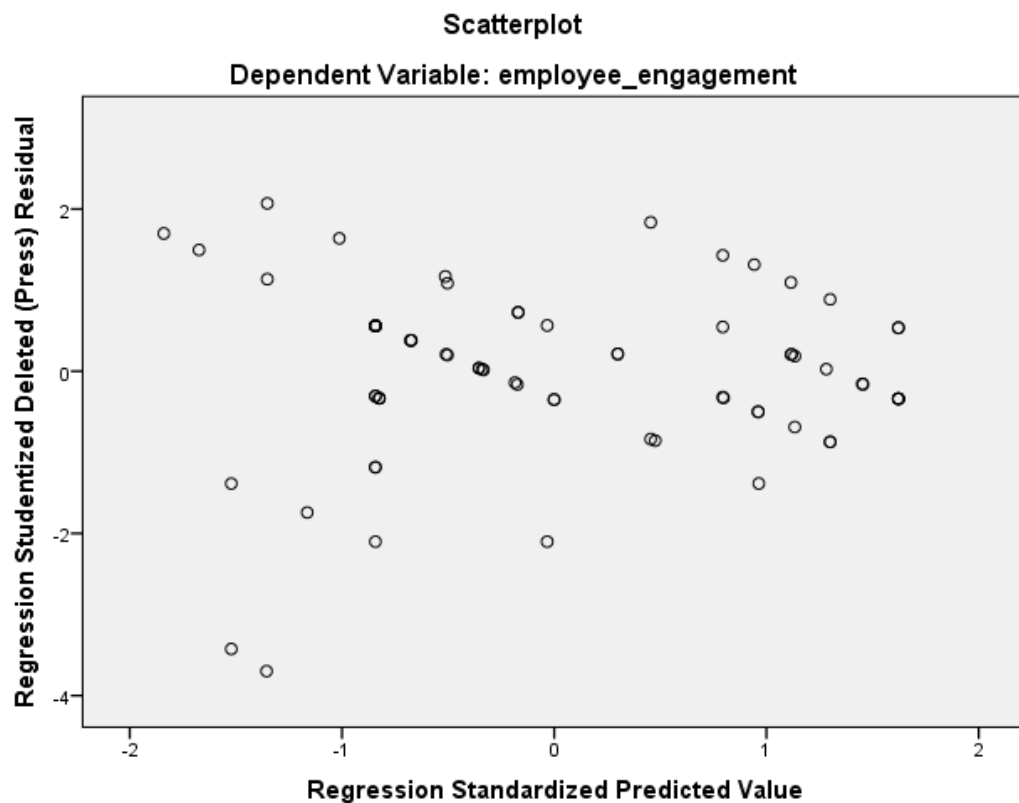
a. Dependent Variable: employee\_engagement  
 Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Self efficacy* 0.408 dan VIF 2.453 untuk nilai kepercayaan 0.381 dan VIF 2.622 untuk nilai kepemimpinana autentik 0.589 dan VIF 1.673. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebar* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:





Sumber: Data primer yang diolah, 2021

**Gambar 4.2**  
**Gambar Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.2. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui kesalahan (*errors*). Model regresi linier yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi dengan mengecek nilai

Durbin-Watson. Berikut hasil perhitungan autokorelasi menggunakan SPSS Versi 21:

**Tabel 4.12**  
**Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.518	1.165	1.983

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan\_otentik, self\_efficacy, kepercayaan

b. Dependent Variable: employee\_engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka  $d_{\text{hitung}}$  sebesar 1.983 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka  $d_{\text{hitung}}$  sebesar 1.983 tersebut dibandingkan dengan nilai  $d_{\text{teoritis}}$  dalam  $t_{\text{tabel}}$   $d$ -statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel  $d$ -statistik Durbin Watson diperoleh nilai  $dL$  sebesar 1.5397 dan  $dU$  sebesar 1.7079 karena Model regresi ganda yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi. Cara untuk mengetahui apakah mengalami atau tidak mengalami autokorelasi adalah dengan mengecek nilai Durbin Watson (DW) syarat tidak terjadi autokorelasi adalah  $1 < DW < 3$  dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut (Sufreni dan Natanael, 2014) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dapat dilihat pada lampiran.

#### 4.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2)

dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y).

**Tabel 4.13**  
**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.782	1.530		-.511	.611
1 self_efficacy	.205	.172	.151	1.190	.238
kepercayaan	.396	.126	.414	3.149	.002
kepemimpinan_ autentik	.209	.083	.264	2.511	.014

a. Dependent Variable: *employee\_engagement*

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = - 0.782 + 0.205x_1 + 0.396x_2 + 0.209x_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0.782 dapat diartikan apabila *self efficacy* (X1) kepercayaan (X2) serta kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) nilainya sebesar -0.782.

2. Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X1) sebesar 2.017 artinya setiap kenaikan satu satuan *self efficacy* (X1) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 2.017 sebaliknya setiap penurunan satu satuan *self efficacy* (X1) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 2.017 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel kepercayaan (X2) sebesar 0.396 artinya setiap kenaikan satu satuan kepercayaan (X2) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.396 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kepercayaan (X2) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.396 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan autentik (X3) sebesar 0.209 artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan autentik (X3) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.209 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kepemimpinan autentik (X3) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.209 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.

#### **4.5.6. Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.14**  
**Tabel Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

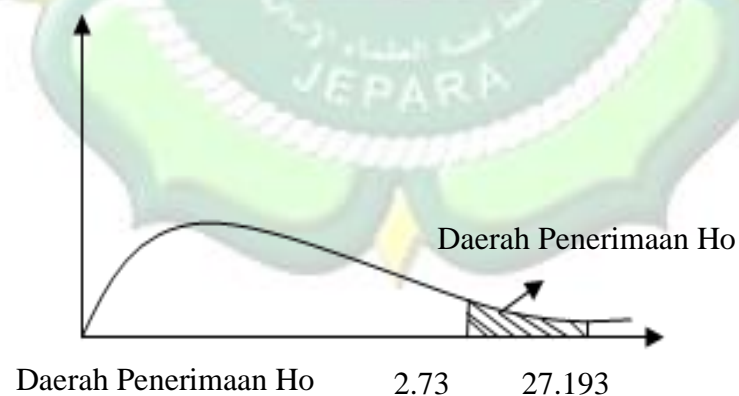
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.672	3	36.891	27.193	.000 <sup>b</sup>
	Residual	94.963	70	1.357		
	Total	205.635	73			

a. Dependent Variable: employee\_engagement

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan\_autentik, self\_efficacy, kepercayaan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.14. Menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 172.141 sedangkan untuk nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.73 Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27.193 > 2.73$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis kelima diterima, artinya variabel *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y)



Sumber: Data primer yang diolah

**Gambar 4.3 Uji F**



#### 4.5.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$ . Secara lebih rinci hasil  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Tabel Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
(Constant)	-.511	.611
self_efficacy	1.190	.238
1 kepercayaan	3.149	.002
kepemimpinan_a otentik	2.511	.014

a. Dependent Variable:  
employee\_engagement

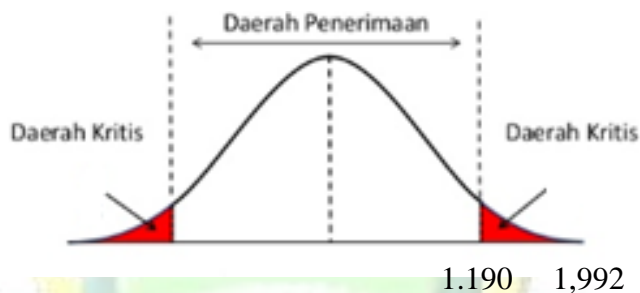
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14, dapat dijelaskan pengaruh *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) secara parsial sebagai berikut:

##### 4.5.7.1. Uji Statistik t *Self Efficacy Terhadap Employee Engagement*

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* (X1) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *self efficacy* (X1) adalah sebesar 1,190 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,992 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,238. Dari data tersebut

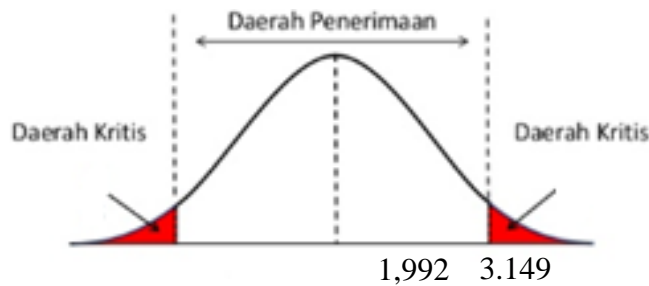
dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,190 < 1,992$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,025 (karena 2 sisi) ( $0,238 > 0,025$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama ditolak artinya *self efficacy* (X1) tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.



**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji t *Self Efficacy***

#### 4.5.7.2. Uji Statistik t Kepercayaan Terhadap *Employee Engagement*

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa kepercayaan (X2) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepercayaan (X2) adalah sebesar 3,149 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,992 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0.002. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,149 > 1,992$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,025 (karena 2 sisi) ( $0,002 < 0,025$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya kepercayaan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.



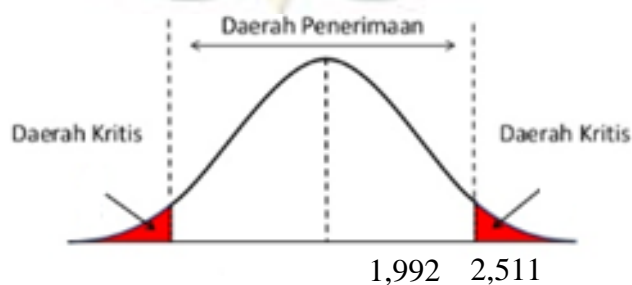
**Gambar 4.5**

**Hasil Uji t Kepercayaan**

**4.5.7.3. Uji Statistik t Kepemimpinan Autentik Terhadap *Employee***

***Engagement***

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan autentik (X3) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan autentik (X3) adalah sebesar 2,511 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,992 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,002. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,511 > 1,992$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,025 (karena 2 sisi) ( $0,014 < 0,025$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya kepemimpinan autentik (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.



**Gambar 4.6**

**Hasil Uji t Kepemimpinan Autentik**

**Tabel 4.16**  
**Kesimpulan hasil Uji Hipotesis**

Varibel	Uji t	Signifikan	Kesimpulan
<i>Self efficacy</i> → <i>employee engagement</i>	1.190	.238	Ditolak
Kepercayaan → <i>employee engagement</i>	3.149	.002	Diterima
Kepemimpinan autentik → <i>employee engagement</i>	2.511	.014	Diterima

#### 4.5.8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data.  $R^2$  mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas.  $R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan  $R^2$  yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

**Tabel 4.17**  
**Tabel Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.518	1.165	1.983

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan\_autentik, self\_efficacy, kepercayaan

b. Dependent Variable: employee\_engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

$R^2$  yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.734 dengan koefisien determinasi 0.518 Dengan demikian 51.8% variasi perubahan variabel *employee*

*engagement* yang dijelaskan oleh variabel *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) untuk 48.2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## 4.6. Pembahasan

### 4.6.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement*

*Self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,190 < 1,992$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,025 (karena 2 sisi) ( $0,238 > 0,025$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama ditolak artinya *self efficacy* (X1) tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, tetapi indikator Tingkat (*level*) mencapai nilai mean sebesar 4.36 karena pegawai merasa mampu mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas dari Puskesmas, indikator Keluasan (*generality*) mencapai nilai mean sebesar 4.43 karena pegawai merasa mampu menguasai bidang atau tugas pekerjaan yang dibebankan, indikator Kekuatan (*strength*) mencapai nilai mean sebesar 4.53 karena pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan diluar tugas mereka, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Pakis Aji memiliki keyakinan dan harapan sejauh mana seseorang dapat mengukur kemampuannya untuk melakukan tugas hingga selesai. dari tiga indikator variabel *Self Efficacy* indikator yang paling kuat adalah kekuatan (*strength*) sebesar 4.53, *Self Efficacy*



tidak berpengaruh dikarenakan selain kemampuan yang dimiliki pegawai, faktor lain yang mendukung diantaranya adalah alat pendukung kesehatan, obat serta motivasi dari pasien untuk sembuh.

Hasil penelitian ini bersebrangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Sofiaha dan Gregorius Kurniawan B.N.K. (2019) menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *employee engagement* serta Vicka Pratiwi Putri, Aditya Nanda Priyatama, Nugraha Arif Karyanta (2014) menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. hal ini dikarenakan pada saat mengandalkan kemampuan diri dan ekspektasi hasilnya bisa rendah, karena hasil operasi itu sangat tergantung kepada daya tahan jantung pasien, keaslian obat antibiotik, sterilitas dan infeksi, dan sebagainya.

#### **4.6.2. Pengaruh Kepercayaan Terhadap *Employee Engagement***

Kepercayaan (*trust*) merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,149 > 1,992$ ) dan nilai signifikansinya menunjukan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,025 (karena 2 sisi) ( $0.002 < 0.025$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya kepercayaan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan pentingnya kepercayaan terhadap puskesmas yang dipercaya dapat memberi manfaat dan pelayanan medis untuk masyarakat, semakin tinggi kepercayaan maka semakin tinggi pula *employee engagement* di Puskesmas, indikator percaya pada kemampuan diri mencapai nilai

mean sebesar 4.36 karena pegawai percaya dengan kemampuan yang mereka miliki, indikator Bertindak mandiri mencapai nilai mean sebesar 4.28 karena mampu bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, indikator memiliki konsep diri mencapai nilai mean sebesar 4.35 karena pegawai memiliki konsep diri yang positif, Indikator berani mengungkapkan pendapat mencapai nilai mean sebesar 4.36 karena pegawai berani mengungkapkan pendapat mereka, hal ini menunjukkan pegawai Puskesmas Pakis Aji memiliki tingkat kepercayaan yang besar sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai, dari empat indikator penilaian dari variabel kepercayaan indikator yang paling kuat adalah Percaya pada kemampuan diri dan Berani mengungkapkan pendapat dengan nilai mean masing-masing sebesar 4.36.

Senada dengan penelitian Pirma Simbolon, R. Adhakomala, Budi Santoso (2018) menjelaskan Kepercayaan organisasi memiliki efek positif langsung pada keterlibatan karyawan, begitu juga penelitian Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan (2017) menyimpulkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera baik secara parsial maupun simultan. Nabila Rahma Aidina, Unika Prihatsanti (2007) menerangkan Ada hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin, maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Kemudian Praptini Yulianti (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Trust* pada pimpinan terhadap *Employee Engagement*. Hal

ini berarti, apabila *Trust* pada pimpinan meningkat, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* begitu pula sebaliknya, semakin menurun *Trust* pada pimpinan maka semakin rendah pula *Employee Engagement*

#### **4.6.3. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap *Employee Engagement***

Kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, sehingga kepemimpinan autentik diduga juga berhubungan dengan perilaku inovatif. Perilaku inovatif akan muncul apa bila terdapat faktor eksternal berupa kepemimpinan autentik, dan faktor internal berupa modal psikologis. Penerapan modal psikologis dan kepemimpinan autentik dalam suatu organisasi dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri pegawai, sehingga mampu mendorong pegawai untuk melakukan perilaku inovatif. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,511 > 1,992$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,025 (karena 2 sisi) ( $0,014 < 0,025$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya kepemimpinan autentik (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Semakin baik kepemimpinan autentik maka semakin tinggi pula *employee engagement* di Puskesmas, indikator kewaspadaan diri lebih banyak mencapai nilai mean sebesar 4.30 karena kepala puskesmas selalu mengutamakan kecermatan serta hasil yang maksimal, indikator nilai mencapai nilai mean sebesar 4.34 karena kepala puskesmas sering berorientasi pada nilai dari tujuan pekerjaan tersebut, indikator emosi mencapai nilai mean sebesar 4.15 karena pemimim mampu manajemen emosi, indikator tujuan mencapai nilai mean sebesar 4.30 karena kepala puskesmas sering berorientasi tujuan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa

cerminan kepemimpinan autentik terhadap pegawai Puskesmas Pakis Aji memberikan pengaruh yang baik sehingga *Employee Engagement* pada pegawai Puskesmas Pakis Aji juga meningkat, dari empat indikator penilaian variabel kepemimpinan autentik, indikator yang paling berperan adalah nilai dimana mean nya sebesar 4.34 menunjukkan sangat kuat.

Senada dengan penelitian Fredi Susanto, Gabrielle Suryamarchia, Deborah C. Widjaja (2014) menyimpulkan Kepemimpinan mempengaruhi *employee engagement* di hotel ibis style di Surabaya. Hal ini berarti, apabila Kepemimpinan autentik meningkat, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* begitu pula sebaliknya, semakin menurun Kepemimpinan autentik maka semakin rendah pula *Employee Engagement*.



