

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 103 orang yang merupakan responden pegawai DPUPR Kabupaten Jepara.

4.1.1. 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	69	66.99
Perempuan	34	33.01
Total	103	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai DPUPR Kabupaten Jepara didominasi oleh laki-laki.

4.1.2. 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	28	27.18
31-40 Tahun	46	44.66
41-50 Tahun	22	21.36
> 50 Tahun	7	6.80
Total	103	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 46 orang (44,66%), hal ini menunjukkan pegawai DPUPR Kabupaten Jepara didominasi oleh orang-orang yang usia produktif.

4.1.3. 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	15	14.56
Diploma	14	13.59
S1	63	61.17
S2	11	10.68
Jumlah	103	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi S1 yaitu 63 orang (61.17%) hal ini menunjukkan pegawai DPUPR Kabupaten Jepara sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

4.2. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 103 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

4.2.1. Variabel Pelatihan

Pelatihan merupakan proses terintegrasi yang meliputi peningkatan kompetensi praktis, teoritis, teknis dan manajerial, serta moral pegawai yang berorientasi pada peningkatan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tanggapan responden DPUPR Kabupaten Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai X1 Pelatihan

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Reaksi	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.9%)	68 (66%)	31 (30.1%)	103 (100%)	4.26
2.	Pembelajaran	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	58 (56.3%)	45 (43.7%)	103 (100%)	4.44
3.	Perilaku	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	65 (63.1%)	38 (36.9%)	103 (100%)	4.37
4.	Hasil	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	76 (73.8%)	27 (26.2%)	103 (100%)	4.26

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator reaksi lebih banyak yang setuju mencapai 66%, dengan nilai mean sebesar 4.26, indikator pembelajaran yang setuju mencapai 56.3%, dengan nilai mean sebesar 4.44, indikator perilaku yang setuju mencapai 63.1%. dengan nilai mean sebesar 4.37 dan indikator hasil yang setuju sebanyak 73.8% dengan nilai mean sebesar 4.26 hal ini menunjukkan bahwa pentingnya pelatihan dapat meningkatkan keterikatan pegawai dalam bekerja.

4.2.2. Variabel Kompensasi

Satu usaha *human resources department* untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaannya. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun

tanggapan responden DPUPR Kabupaten Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai X2 Kompensasi

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.9%)	61 (59.2%)	38 (36.9%)	103 (100%)	4.33
2.	Struktur Pembayaran	0 (0%)	0 (0%)	6 (5.8%)	64 (62.1%)	33 (32.0%)	103 (100%)	4.26
3.	Penentuan Bayaran Individu	0 (0%)	0 (0%)	3 (2.9%)	62 (60.2%)	38 (36.9%)	103 (100%)	4.34
4.	Metode Pembayaran	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	69 (67.0%)	34 (33%)	103 (100%)	4.33
5.	Kontrol Pembayaran	0 (0%)	0 (0%)	5 (4.9%)	67 (65.0%)	31 (30.1%)	103 (100%)	4.25

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator Tingkat bayaran bisa diberikan lebih banyak yang setuju mencapai 59.2 % dengan nilai mean sebesar 4.33, indikator Struktur Pembayaran yang setuju mencapai 62.1% dengan nilai mean sebesar 4.26, indikator Penentuan Bayaran Individu yang setuju mencapai 60.2% dengan nilai mean sebesar 4.34, Indikator Metode Pembayaran yang setuju mencapai 67.0% dengan nilai mean sebesar 4.33, Indikator Kontrol Pembayaran yang setuju mencapai 65.0% dengan nilai mean sebesar 4.25, hal ini menerangkan bahwa besarnya kompensasi maupun metode pembayaran memiliki pengaruh terhadap keterikatan pegawai.

4.2.3. Variabel Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan Autentik merupakan proses membangun legitimasi atau kebijakan pemimpin melalui hubungan jujur, menghargai masukan terhadap bawahan, serta dibangun berdasarkan landasan etika. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan mempromosikan kemampuan yang dimilikinya, seperti kesadaran diri yang tinggi, etika dan moral yang baik, adil, serta transparan terhadap pengikutnya. Tujuannya untuk mempengaruhi bawahan, serta mampu membangun lingkungan yang sehat dan menciptakan hubungan positif dengan bawahan untuk mendapatkan kepercayaan dari. Adapun tanggapan responden DPUPR Kabupaten 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 (4.9%)	64 (62.1%)	34 (33.0%)	103 (100)	4.28
2.	Nilai	0 (0%)	0 (0%)	3 (3.8%)	53 (51.5%)	47 (45.6%)	103 (100)	4.43
3.	Emosi	0 (0%)	3 (2.9%)	19 (18.4%)	50 (48.5%)	31 (30.1%)	103 (100)	4.06
4.	Tujuan	0 (0%)	4 (3.9%)	19 (18.4%)	43 (41.7%)	37 (35.9%)	103 (100)	4.10

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator kewaspadaan diri lebih banyak yang setuju mencapai 62.1% dengan nilai mean sebesar 4.28, indikator nilai yang setuju mencapai 51.5% dengan nilai mean sebesar 4.43,

indikator emosi yang setuju mencapai 48.5% dengan nilai mean sebesar 4.06, indikator tujuan yang sangat setuju mencapai 41.7% dengan nilai mean sebesar 4.10. Hal ini menunjukkan bahwa cerminan kepemimpinan autentik terhadap pegawai DPUPR Jepara memberikan pengaruh yang baik sehingga keterikatan pegawai pada pegawai DPUPR Jepara juga meningkat, dari empat indikator penilaian variabel kepemimpinan autentik, indikator yang paling berperan adalah nilai dimana mean nya sebesar 4.43 menunjukkan sangat kuat.

4.2.4. Variabel Keterikatan Pegawai

Keterikatan pegawai merupakan suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Adapun tanggapan responden DPUPR Kabupaten Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Y Keterikatan Pegawai

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Vigor</i>	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.9%)	60 (58.3%)	39 (37.9%)	103 (100%)	4.34
2.	<i>Dedication</i>	0 (0%)	0 (0%)	6 (5.8%)	68 (66%)	29 (28.2%)	103 (100%)	4.22
3.	<i>Absorption</i>	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.9%)	68 (66%)	31 (30.1%)	103 (100%)	4.26

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator *Vigor* lebih banyak yang setuju mencapai 58.3% dengan nilai mean sebesar 4.34, indikator *Dedication* yang setuju mencapai 66.0% dengan nilai mean sebesar 4.22,

indikator *Absorption* yang setuju mencapai 66.0% dengan nilai mean sebesar 4.26. 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 keterikatan pegawai dalam berorganisasi, dari tiga indikator penilaian keterikatan pegawai yang paling mendominasi adalah indikator *Vigor* dimana mean nya sebesar 4.34 termasuk kategori sangat kuat.

4.3. Analisis Uji Data

4.3.1. 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.
Pelatihan (X1)	X1.1	0.552	>	0.219	Valid
	X1.2	0.562	>	0.219	Valid
	X1.3	0.737	>	0.219	Valid
	X1.4	0.550	>	0.219	Valid

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Kompensasi (X2)	X2.1	0.798	>	0.219	Valid
	X2.2	0.597	>	0.219	Valid
	X2.3	0.773	>	0.219	Valid
	X2.4	0.581	>	0.219	Valid
	X2.5	0.312	>	0.219	Valid
Kepemimpinan Autentik (X3)	X3.1	0.565	>	0.219	Valid
	X3.2	0.335	>	0.219	Valid
	X3.3	0.494	>	0.219	Valid
	X3.4	0.505	>	0.219	Valid
Keterikatan pegawai (Y)	Y1	0.658	>	0.219	Valid
	Y2	0.608	>	0.219	Valid
	Y3	0.764	>	0.219	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

4.3.2. 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 (Ghazali, 2006). 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.	Pelatihan (X1)	0.787	>	0.60	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0.813	>	0.60	Reliabel
3.	Kepemimpinan Autentik (X3)	0.686	>	0.60	Reliabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
4.	Keterikatan pegawai (Y)	0.819	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

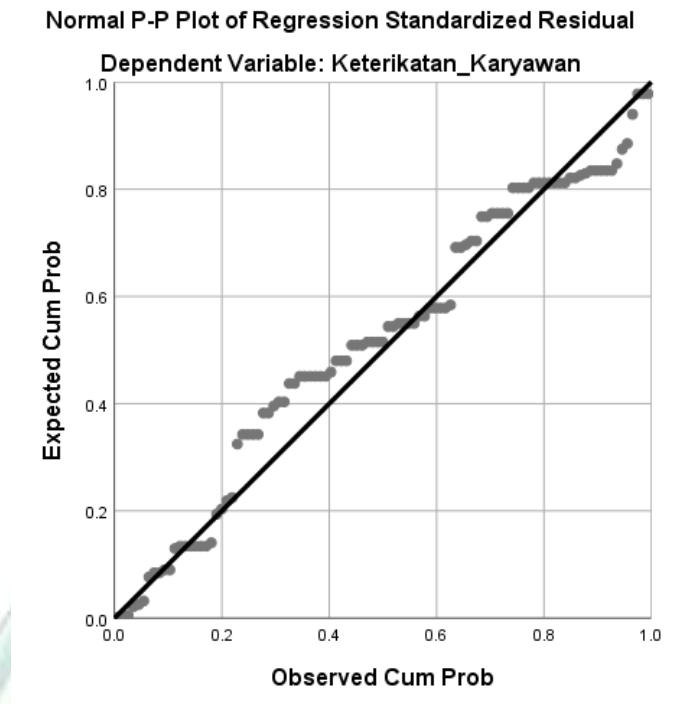
Dari tabel 4.9, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

4.4. 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.

4.4.1. 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.

4.4.2. 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^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	.231	4.329
Kompensasi	.265	3.770
Kepemimpinan_au tentik	.561	1.783

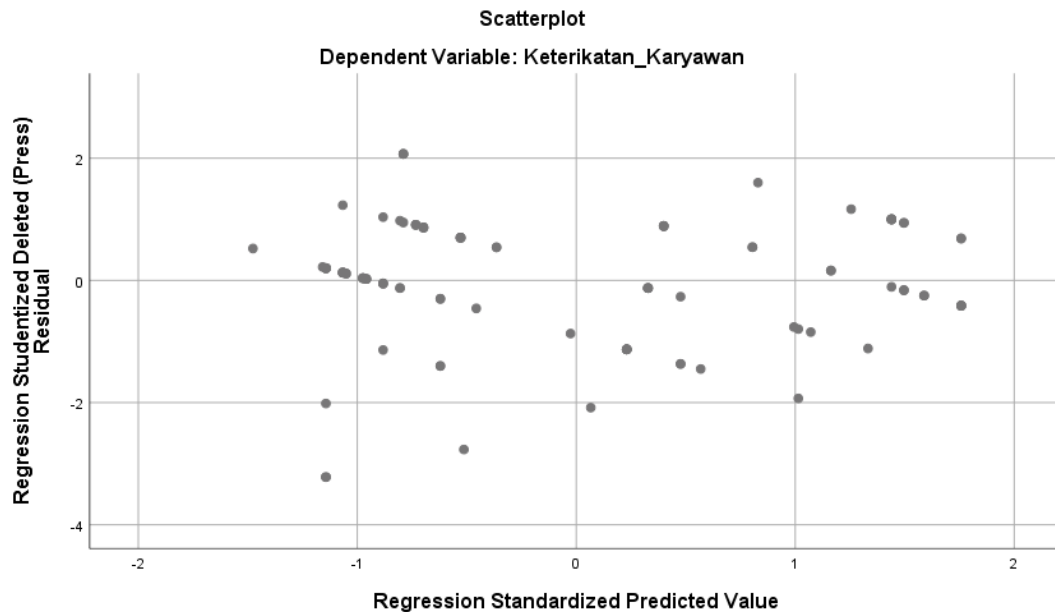
a. Dependent Variable: Keterikatan_Pegawai
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai pelatihan 0.231 dan VIF 4.329 untuk nilai kompensasi 0.265 dan VIF 3.770 untuk nilai kepemimpinana autentik 0.561 dan VIF 1.783. 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.

4.4.3. 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 4.6. 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.

4.4.4. 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 25:

Tabel 4.12
Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.482	.466	.929	1.856

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Autentik, Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Keterikatan_Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d_{hitung} sebesar 1.856 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d_{hitung} sebesar 1.856 tersebut dibandingkan dengan nilai d_{teoritis} dalam ttabel d -statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai d_L sebesar 1.619 dan d_U sebesar 1.739 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 (Suffreni dan Natanael, 2014) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada lampiran.

4.4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah keterikatan pegawai (Y)

Tabel 4.13
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.728	1.101		2.476	.015
Pelatihan	.376	.127	.444	2.952	.004
Kompensasi	.231	.093	.350	2.492	.014
Kepemimpinan_Autentik	-.081	.067	-.118	-1.221	.225

a. Dependent Variable: Keterikatan_Pegawai

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:

$$Y = 2.728 + 0.376x_1 + 0.231x_2 + -0.081 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0.376 artinya setiap kenaikan satu satuan pelatihan (X1) akan meningkatkan keterikatan pegawai sebesar 0.376 sebaliknya setiap penurunan satu satuan pelatihan (X1) akan menurunkan keterikatan pegawai sebesar 0.376 dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.

2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0.231 artinya setiap kenaikan satu satuan kompensasi (X2) akan meningkatkan keterikatan pegawai sebesar 0.231 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kompensasi (X2) akan menurunkan keterikatan pegawai sebesar 0.231 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan autentik (X3) sebesar -0.081 artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan autentik (X3) akan meningkatkan keterikatan pegawai sebesar -0.081 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kepemimpinan autentik (X3) akan menurunkan keterikatan pegawai sebesar -0.081 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.

4.4.6. 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^a

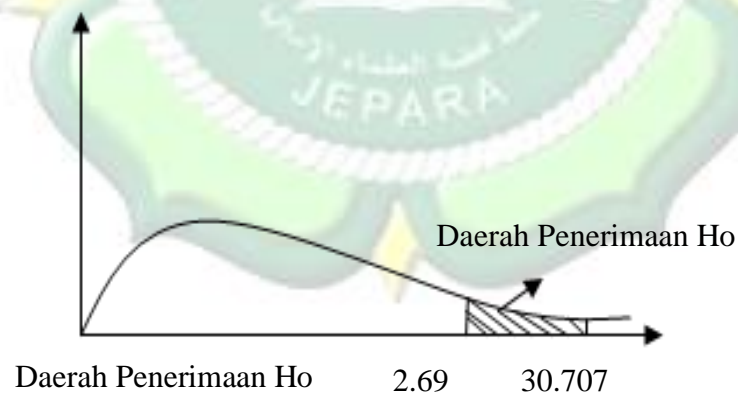
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.460	3	26.487	30.707	.000 ^b
	Residual	85.394	99	.863		
	Total	164.854	102			

a. Dependent Variable: Keterikatan_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Autentik, Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.14. Menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30.707 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2.69 Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.707 > 2.69$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kelima diterima, artinya variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah keterikatan pegawai (Y)



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.3 Uji F

4.4.7. 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 25 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.476	.015
Pelatihan	2.952	.004
Kompensasi	2.492	.014
Kepemimpinan_Autentik	-1.221	.225

a. Dependent Variable: Keterikatan_Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.15, dapat dijelaskan pengaruh pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah keterikatan pegawai (Y) secara parsial sebagai berikut:

4.4.7.1. Uji Statistik t Pelatihan Terhadap Keterikatan pegawai

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh terhadap keterikatan pegawai sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 2.952 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.983 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.004. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.952 > 1.983$) dan nilai

signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.004 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan pegawai.

4.4.7.2. Uji Statistik t Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh terhadap keterikatan pegawai sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 2.492 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.983 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0.014. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.492 > 1.983$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.014 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan pegawai.

4.4.7.3. 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 -1.221 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.983 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0.225. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1.221 < 1.983$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi

0.694 ($0.225 > 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga ditolak artinya kepemimpinan autentik (X3) tidak berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.

4.4.8. 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 4.16
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.482	.466	.929	1.856

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Autentik, Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Keterikatan_Pegawai

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 0.694 dengan koefisien determinasi 0.466 Dengan demikian 46.6% variasi perubahan variabel *employee engagement* yang dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah keterikatan pegawai (Y) untuk 53.6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Keterikatan pegawai

Pelatihan ini menjadi proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian mengenai tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai PUPR agar mampu menyelesaikannya dan sikap pegawai menjadi semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai standar yang diharapkan. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.952 > 1.983$) dan nilai signifikansinya menunjukan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.004 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan pegawai.

Hasil penelitian ini senada dengan Gurawan Dayona, Nur Rinawati (2016) menerangkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement di PT Andalan Finance Indonesia dan Rifa Juniartika, Erita Yuliasesti Diah Sari, Herlina Siwi Widiana (2020) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan pelatihan kebermanaknaan kerja terhadap tingkat keterikatan pegawai, hal ini dikarenakan DPUPR melakukan pelatihan kepada pegawainya agar setiap pegawai memiliki kemampuan, keahlian dan kecakapan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga harapan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini berarti, apabila pelatihan semakin baik dan sering pelatihan, maka semakin tinggi pula keterikatan pegawai begitu pula sebaliknya, semakin jarang pelatihan maka semakin rendah pula keterikatan pegawai.

4.5.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keterikatan pegawai

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Hasil pengujian penelitian ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.492 > 1.983$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.014 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitiannya Penelitian Arsyad, (2016) menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, selain itu Nurmansyah, (2015) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, apabila kompensasi semakin tinggi, maka semakin tinggi pula keterikatan pegawai begitu pula sebaliknya, semakin menurun kompensasi maka semakin rendah pula keterikatan pegawai.

4.5.3. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Keterikatan Pegawai

Sebagai suatu gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan sikap percaya, menghargai, mengagumi, loyalitas dan motivasi kerja pada bawahan. Penerapan gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada proses perubahan persepsi, sikap dan perilaku bawahan, kearah peningkatan kemampuan, wawasan dan kemampuan dalam menjalankan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1.221 < 1.983$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0.225 ($0.225 > 0.05$) maka dapat diartikan bahwa

hipotesis ketiga ditolak artinya kepemimpinan autentik (X3) tidak berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.

Hasil penelitian ini bersebrangan dengan Fredi Susanto, Gabrielle Suryamarchia, Deborah C. Widjaja (2014) yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi *employee engagement* di hotel ibis style di Surabaya tetapi senada dengan Dyah Ratri I. Hayuningtyas, Avin Fadilla Helmi (2015) Kepemimpinan autentik tidak berkorelasi dengan *work engagement*. Hal ini berarti karena dikarenakan model kepemimpinan yang ada di DPUPR tidak mempengaruhi pekerjaan mereka, karena menganggap bahwa tugas dan kewajiban dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan perusahaan.



