

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DI PT RUSLI VINILON SAKTI**

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, LEADERSHIP, AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT
IN PT RUSLI VINILON SAKTI***

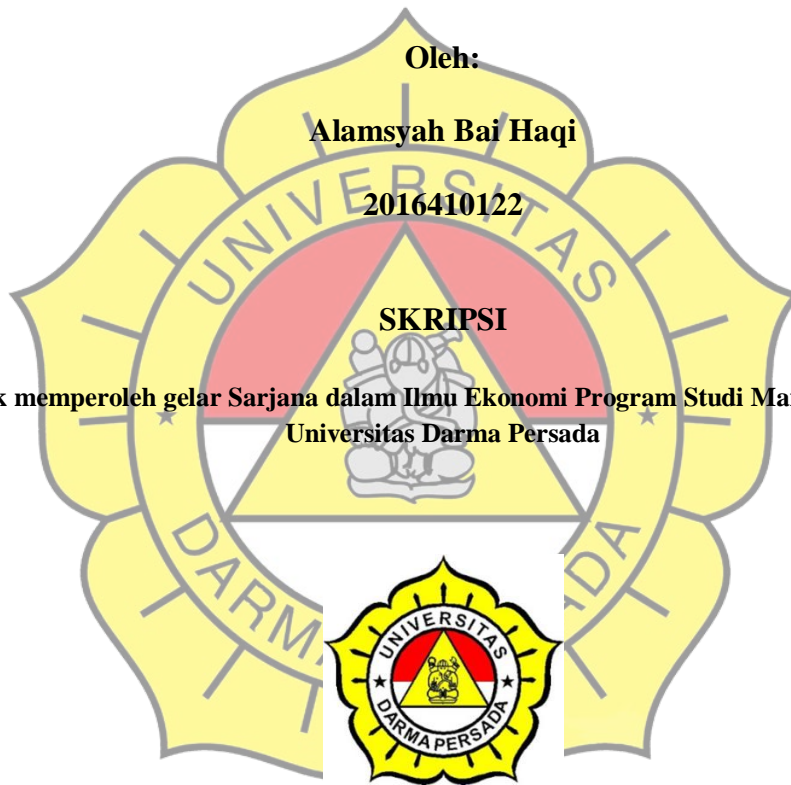
Oleh:

Alamsyah Bai Haqi

2016410122

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alamsyah Bai Haqi

NIM : 2016410122

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* di PT Rusli Vinilon Sakti

Telah diperiksa dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 4 Agustus 2020

Jakarta, 4 Agustus 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,
Pembimbing

(Dian A. Rahim, SE, M. Si)

(Dian A. Rahim, SE, M. Si)

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT RUSLI VINILON SAKTI

Disusun Oleh:

Alamsyah Bai Haqi

2016410122

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada

**Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini
Jakarta, 4 Agustus 2020**

Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Penguji I

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji II

Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Penguji III

Dr. Mu'man Nuryana
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alamsyah Bai Haqi

NIM : 2016410122

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa telah menyelesaikan karya tulis dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* di PT Rusli Vinilon Sakti** yang dibimbing oleh Ibu Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si di Universitas Darma Persada. Karya tulis ini merupakan hasil karya asli yang penulis susun, bukan merupakan hasil jiplakan dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Jika dikemudian hari terbukti dan ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkan segala risikonya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 4 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,

Alamsyah Bai Haqi

NIM : 2016410122

ABSTRAK

Nama : Alamsyah Bai Haqi, NIM : 2016410122, Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* di PT Rusli Vinilon Sakti, Bidang Ilmu : Manajemen Sumber Daya Manusia, di bawah bimbingan, Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* di PT Rusli Vinilon Sakti. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 responden karyawan PT Rusli Vinilon Sakti. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan jenis penelitiannya yaitu *explanatory research*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F, dan secara parsial menggunakan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap *employee engagement* sebesar 84.8% dan sisanya sebesar 15.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap *employee engagement* sebesar 80.6% dan sisanya 19.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *employee engagement* sebesar 72.9% dan sisanya 27.1% dipengaruhi oleh variabel lain. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *employee engagement* sebesar 72.2% dan sisanya 27.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*

ABSTRACT

Name : Alamsyah Bai Haqi, NIM : 2016410122, Title : The Effect of Career Development, Leadership, and Work Environment on Employee Engagement in PT Rusli Vinilon Sakti, Field of Science : Human Resource Management, under guidance, Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si.

The purpose of this study was to analyze the effect of career development, leadership, and work environment on employee engagement in PT Rusli Vinilon Sakti. The research method uses associative and quantitative methods. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 116 respondents of Rusli Vinilon Sakti employees. The sampling method used is simple random sampling and this type of research is an explanatory research. The analytical tool used is multiple linear regression and simple linear regression. Hypothesis testing simultaneously using the F test, and partially using the T test.

The results of this study indicate that career development, leadership, and work environment on employee engagement have a very strong influence by 84.8% and the remaining 15.2% are influenced by other variables. Career development has a very strong influence on employee engagement by 80.6% and the remaining 19.4% is influenced by other variables. Leadership has a strong influence on employee engagement by 72.9% and the remaining 27.1% is influenced by other variables. Work environment has a strong influence on employee engagement by 72.2% and the remaining 27.8% is influenced by other variables.

Keywords : Career Development, Leadership, Work Environment, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* di PT Rusli Vinilon Sakti**”. Skripsi merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dian Anggraeni Rahim, SE, M.Si selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
2. Ibu Putri selaku HRD PT Rusli Vinilon Sakti yang telah menerima saya untuk melakukan penelitian di perusahaan.
3. Ibu Dian Anggraeni Rahim, SE, M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Mu'man Nuryana, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
6. Seluruh *staff* sekretariat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

7. Ibu, bapak, kakak, serta seluruh keluarga lainnya yang telah memberikan do'a dan dukungannya baik moril maupun materil kepada saya sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
8. Rizky, Evelin, Danu, Erdina, Hendrik yang selalu *support* dan memberikan masukan berupa saran dan pendapat dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman kelas karyawan, Gesrek, dan teman seperjuangan lainnya terima kasih atas waktu yang dihabiskan selama berkuliah di Universitas Darma Persada.
10. Seluruh teman angkatan 2016 Jurusan Manajemen.
11. Seluruh *boss* dan *member* QC Familia PT Futaba Industrial Indonesia yang telah membantu dan mendukung penuh saya selama masa perkuliahan.
12. Segenap karyawan PT Rusli Vinilon Sakti yang sudah mendukung dan membantu saya selama pembuatan skripsi sampai dengan selesai.
13. Terima kasih untuk semua orang yang pernah dan terus mengisi proses perjalanan hidup saya dari dulu sampai saat ini, kebaikan kalian tidak akan pernah saya lupakan.

Demikian skripsi ini dibuat, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 4 Agustus 2020

Alamsyah Bai Haqi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1. Landasan Teori	12

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Pengembangan Karir	15
2.1.3 Kepemimpinan	21
2.1.4 Lingkungan Kerja	30
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	33
2.1 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Pemikiran	42
2.3.1 Paradigma Penelitian	44
2.4 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode yang Digunakan	47
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	48
3.3 Operasionalisasi Variabel	48
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data	51
3.4.1 Sumber Data	51
3.4.2 Cara Penentuan Data	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5.1 Penelitian Lapangan	56
3.5.2 Penelitian Kepustakaan	58
3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	59
3.6.1 Rancangan Analisis	59
3.6.2 Alat Analisis Data	61
3.6.3 Uji Hipotesis	64

3.6.4 Uji Asumsi Klasik	66
-------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	69
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	69
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	70
4.1.3 Struktur Organisasi	71
4.2 Hasil Penelitian	72
4.2.1 Profil Responden	72
4.2.2 Tanggapan Responden tentang Variabel yang Diteliti	76
4.2.3 Uji Keabsahan Data	137
4.2.4 Alat Analisis.....	144
4.2.5 Uji Hipotesis.....	152
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	157
4.3 Pembahasan dan Pemecahan Masalah.....	164

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	169
5.2 Saran	170

DAFTAR PUSTAKA	172
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	175
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Operasional Variabel	49
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Rusli Vinilon Sakti.....	53
Tabel 3.3 Jumlah Pembagian Sampel Karyawan	55
Tabel 3.4 Skala Likert	57
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	58
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	72
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan minat dan kemampuan	77
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai promosi jabatan yang diberikan pada setiap karyawan sangat berkesempatan	78
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai perusahaan mengkomunikasikan peluang berkarir pada setiap karyawan..	79
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai perencanaan karir jangka pendek yang dimiliki sudah jelas	80

Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai perencanaan karir jangka panjang yang dimiliki sudah jelas	81
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan rencana karir perorangan bagi karyawan	82
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan rencana aksi pengembangan karir perorangan karyawan	83
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai perencanaan dan pengembangan karir SDM sesuai dengan kebutuhan	84
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai informasi dari perusahaan seputar pengembangan karir karyawan sudah merata	85
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan data mengenai syarat untuk dipromosikan	86
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan informasi mengenai posisi jabatan yang kosong	87
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai perusahaan selalu memberikan kekosongan jabatan untuk diisi karyawannya	88
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai perusahaan memperhatikan prestasi dan pengalaman kerja dalam pengembangan karir	89
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai perusahaan sudah memberikan pendidikan untuk pengembangan karir	90
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai perusahaan sudah memberikan pelatihan untuk pengembangan karir karyawan ..	91

Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis	92
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai komunikasi antara pemimpin dan bawahan berjalan dengan baik dan lancar	93
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai pemimpin dapat dipercaya melakukan perubahan yang lebih baik	94
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu memberikan perhatian dan motivasi kerja	95
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai pemimpin peduli terhadap permasalahan kerja anggota di lapangan	96
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai pemimpin memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja	97
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu merangsang anggota dengan pengetahuan dan keahlian	98
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu merangsang anggota dalam menuntaskan pekerjaan	99
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu mengajak anggota untuk berorientasi pada kualitas kerja	100
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu membuat tim yang solid dan harmonis	101
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu menyelesaikan konflik antar anggota dengan baik	102

Tabel 4.32	Tanggapan responden pemimpin mampu menjaga kekompakan tim dengan baik	103
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu menghargai perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik	104
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu menghargai setiap keyakinan para karyawan	105
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai pemimpin mampu mengajak karyawan untuk menghormati perbedaan dan keyakinan	106
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai desain tempat kerja sudah baik untuk menunjang efektivitas dan efisiensi pekerjaan	107
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai peralatan kerja yang disediakan sudah lengkap dan memadai	108
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai fasilitas perusahaan sudah baik sehingga dapat menunjang aktivitas kerja	109
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai infrastruktur di perusahaan sudah baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja	110
Tabel 4.40	Tanggapan tersedianya sarana transportasi dan aksesibilitas yang baik ke tempat kerja	111
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai penerangan yang ada di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan	112
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai suhu udara di lingkup kerja sudah baik untuk menunjang kenyamanan aktivitas kerja	113

Tabel 4.43	Tanggapan responden mengenai tingkat kebisingan di area kerja tidak mengganggu aktivitas pekerjaan	114
Tabel 4.44	Tanggapan responden mengenai kebersihan di tempat kerja selalu terjaga dengan baik	115
Tabel 4.45	Tanggapan responden mengenai kerjasama antar lini di perusahaan sudah terjalin dengan baik	116
Tabel 4.46	Tanggapan responden mengenai hubungan dengan sesama rekan kerja sangat harmonis	117
Tabel 4.47	Tanggapan responden mengenai hubungan dengan atasan/bawahan sangat harmonis	118
Tabel 4.48	Tanggapan responden mengenai para karyawan mendapat perlakuan secara adil dari pemimpin	119
Tabel 4.49	Tanggapan responden mengenai hubungan dalam lingkungan perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	120
Tabel 4.50	Tanggapan responden mengenai dapat bersosialisasi baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan di luar pekerjaan ...	121
Tabel 4.51	Tanggapan responden mengenai selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya	122
Tabel 4.52	Tanggapan responden mengenai selalu bersemangat ketika sedang bekerja	123
Tabel 4.53	Tanggapan responden mengenai tidak pernah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja	124

Tabel 4.54	Tanggapan tersedianya selalu berusaha memberikan yang terbaik disetiap penyelesaian pekerjaan	125
Tabel 4.55	Tanggapan responden mengenai memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	126
Tabel 4.56	Tanggapan responden mengenai selalu merasa antusias dengan pekerjaan	127
Tabel 4.57	Tanggapan responden mengenai berinisiatif tinggi untuk membuat perbaikan berkesinambungan dalam pekerjaan	128
Tabel 4.58	Tanggapan responden mengenai tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain	129
Tabel 4.59	Tanggapan responden mengenai bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	130
Tabel 4.60	Tanggapan responden mengenai merasa tertantang menerima pekerjaan yang mengeksplorasi seluruh kemampuan diri	131
Tabel 4.61	Tanggapan responden mengenai selalu fokus ketika sedang bekerja	132
Tabel 4.62	Tanggapan responden mengenai merasa waktu cepat berlalu saat sedang bekerja	133
Tabel 4.63	Tanggapan responden mengenai sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan	134
Tabel 4.64	Tanggapan responden mengenai merasa bahagia ketika sedang bekerja	135

Tabel 4.65	Tanggapan responden mengenai merasa terikat dengan pekerjaan	136
Tabel 4.66	Hasi Uji Validitas	138
Tabel 4.67	Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	141
Tabel 4.68	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	142
Tabel 4.69	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	143
Tabel 4.70	Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	143
Tabel 4.71	Parameter Kuantitatif Linier Berganda Variabel Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	144
Tabel 4.72	Parameter Kuantitatif Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir Terhadap <i>Employee Engagement</i>	146
Tabel 4.73	Parameter Kuantitatif Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i>	147
Tabel 4.74	Parameter Kuantitatif Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	148
Tabel 4.75	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Variabel Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	149
Tabel 4.76	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Pengembangan Karir Terhadap <i>Employee Engagement</i>	150
Tabel 4.77	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i>	151

Tabel 4.78 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	152
Tabel 4.79 Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	153
Tabel 4.80 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Employee Engagement</i>	154
Tabel 4.81 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i>	155
Tabel 4.82 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	156
Tabel 4.83 Hasil Uji Normalitas Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	159
Tabel 4.84 Hasil Uji Multikolonieritas Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	160
Tabel 4.85 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	162
Tabel 4.86 Hasil Uji Autokorelasi Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	164
Tabel 4.87 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	165

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	71
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas	158
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastis <i>Scatter Plot</i>	163

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	175
Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Perusahaan	176
Lampiran 3 Wawancara Perusahaan	177
Lampiran 4 Catatan Kegiatan Konsultasi	178
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	179
Lampiran 6 Profil Responden Kuesioner	185
Lampiran 7 Tabulasi Data Pengembangan Karir	190
Lampiran 8 Tabulasi Data Kepemimpinan	193
Lampiran 9 Tabulasi Data Lingkungan Kerja	196
Lampiran 10 Tabulasi Data <i>Employee Engagement</i>	199
Lampiran 11 Hasil <i>Output</i> SPSS Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> ...	202
Lampiran 12 Hasil <i>Output</i> SPSS Pengembangan Karir Terhadap <i>Employee Engagement</i>	203
Lampiran 13 Hasil <i>Output</i> SPSS Kepemimpinan Terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	204
Lampiran 14 Hasil <i>Output</i> SPSS Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	205
Lampiran 15 Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Asumsi Klasik	206
Lampiran 16 F Tabel	208

Lampiran 17 R Tabel	209
Lampiran 18 T Tabel	210

