



**PENGARUH KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
PT. GARUDA MAINTENANCE FACILITY AEROASIA TBK**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen**

Oleh:
OPIK IRAWAN
55118110003

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020**

PENGESAHAN TESIS

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan PT. *Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk*

Bentuk Tesis : Penelitian SDM

Nama : Opik Irawan

NIM : 55118110003

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 25 Agustus 2020



U (Charles Böhlen Purba, Dr, SE, MM)

MERCU BUANA

Direktur Program Pascasarjana

(Prof. Dr.-Ing. Mudrik Alaydrus)

Ketua Program Studi Magister

Manajemen

(Dudi Permana, Ph.D)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Opik Irawan

NIM : 55118110003

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan judul

“PENGARUH KEMPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. GARUDA MAINTENANCE FACILITY AEROASIA TBK.”

Telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 28 Juli 2020 didapatkan nilai presentase sebesar 30%.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 28 Juli 2020

Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan PT. *Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk*

Bentuk Tesis : Penelitian SDM

Nama : Opik Irawan

NIM : 55118110003

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 24 Agustus 2020

Merupakan hasil penelitian dan merupakan hasil karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 24 Agustus 2020



METERAI
TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH
BBAHF854394060

Opik Irawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan PT. *Garuda Miantenance Facility Aeroasia Tbk* yang memiliki lisensi *Aircraft Maintenance Engineer License*. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diambil dari penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diambil dari jurnal, laporan tahunan perusahaan dan buku. Data disebarakan kepada 327 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Analisis data menggunakan studi kausal dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda, secara parsial dan simultan terhadap variabel keterikatan karyawan. Dari semua variabel yang diteliti, kompensasi menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap keterikatan karyawan. Peneliti menyarankan adanya peninjauan dan penyesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan resiko dan beban kerja pegawai yang memiliki lisensi *Aircraft Maintenance Engineer License*. Dengan adanya kesesuaian antara kompensasi dengan resiko dan beban kerja maka karyawan akan merasakan keadilan yang menghasilkan ketentraman dalam bekerja dan peningkatan keterikatan karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.128, Pengembangan Karir (X2) sebesar 0.114 dan Kompensasi (X3) sebesar 0.424. Hasil Uji t H1 Nilai Sig Kepemimpinan (X1) adalah 0.000 lebih kecil dari < 0.05 . Nilai t hitung 4.371 lebih besar dari $> t$ table 1.967, H2 Nilai Sig Pengembangan Karir (X2) adalah 0.001 lebih kecil dari < 0.05 . Nilai t hitung 3.360 lebih besar dari $> t$ table 1.967 dan H3 Nilai Sig Kompensasi (X3) adalah 0.000 lebih kecil dari < 0.05 . Nilai t hitung 17.927 lebih besar dari $> t$ table 1.967. Hasil Uji f nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai f hitung 369.464 $> f$ table 2.6322, menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap keterikatan karyawan yang memiliki lisensi *Aircraft Maintenance Engineer License* di PT. *Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk*.

Kata kunci: kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, keterikatan karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership, career development and compensation to the employee engagement of PT. Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk which has an Aircraft Maintenance Engineer License. Source of data comes from primary and secondary data. Primary data is taken from the distribution of questionnaires, while secondary data from journals, company annual reports and books. Data distributed to 327 employees. The sampling technique uses simple random sampling. Data analysis used causal studies with multiple linear regression analysis. The results of multiple regression analysis, partially and simultaneously on employee engagement variables. Of all the variables studied, compensation was the variable that had the most dominant influence on employee engagement. The researcher suggests that there is a review and adjustment between the compensation given and the risk and workload of employees who have an Aircraft Maintenance Engineer License. With the compatibility between compensation and risk and workload, employees will feel fairness which results in peace of work and increased employee engagement. The results of multiple linear regression analysis of the variable regression coefficient of Leadership (X1) are 0.128, Career Development (X2) is 0.114 and Compensation (X3) is 0.424. Result of t-test H1 Leadership Sig value (X1) is 0.000 less than <0.05 . The t count value of 4.371 is greater than $>$ t table 1.967, H2 The Sig Value of Career Development (X2) is 0.001 less than <0.05 . The value of t count 3,360 is greater than $>$ t table 1,967 and H3 Sig value of compensation (X3) is 0.000 less than <0.05 . The value of t count 17,927 is greater than $>$ t table 1,967. The results of the f-test, the significance value for the effect of X1, X2 and X3 simultaneously on Y is equal to 0.000 <0.05 and the f value is 369.464 $>$ f table 2.6322, indicating that leadership, career development and compensation have a positive and significant effect both partially and simultaneously on engagement. employees who have an Aircraft Maintenance Engineer License at PT. Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk.

Keywords: leadership, career development, compensation, employee engagement

DEDIKASI

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, atas Berkah Rahmat Allah Yang Maha Kuasa Penulis dapat menyelesaikan penelitian Tesis ini. Keberhasilan ini merupakan hasil do'a dan ikhtiar kolektif dari Penulis beserta keluarga tercinta. Peran orangtua, Istri dan anak-anak sangatlah bermakna bagi Penulis dalam setiap perjalanan kehidupan Penulis. Dengan hati yang tulus dan dengan mengucapkan *Bismillaahirrahmaanirrahiim*, Penulis dedikasikan Tesis ini kepada yang tercinta Ibunda Heni Karwati dan Ayahanda Holil Djamaludin yang senantiasa memanjatkan do'a tulusnya sehingga mengetuk pintu langit dan turunnya pertolongan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah Pascasarjana dan menyelesaikan penelitian Tesis, Istriku tersayang Eneng Susilawati yang senantiasa sabar menemani, mendo'akan dan memberikan dukungan yang luar biasa kepada Penulis dalam menyelesaikan kuliah S2 selama 2 tahun dan selama proses penelitian Tesis ini. Anak-anakku yang Abi sayangi, Furqon Ghazi Al Haq, Hagia Sofya Hanifa dan Hanna Zakiya Rahma, semoga dedikasi ini menjadi motivasi bagi kalian, sehingga kelak dapat meraih pendidikan yang lebih tinggi dari Abi.

Penulis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'aalamiin, kami panjatkan puji dan syukur atas segala karunia yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa Allah Subhanahu wa Ta'ala. Atas izinNya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Tesis yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan PT. *Garuda Maintenance Facility Aeroasia* Tbk sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karenanya penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam penyusunan dan penyelesaian karya ilmiah ini. Dan pada kesempatan ini penulis secara khusus menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Charles Bohlen Purba, SE, MM, sebagai dosen pembimbing yang dengan seksama membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tesis ini.
2. Dudi Permana, Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
3. Dr. Lenny, M.Si yang telah menguji dan memberikan arahan perbaikan dalam seminar hasil.
4. Dr. Antonius, M.Si yang telah menguji dan memberikan arahan perbaikan dalam sidang akhir.

5. Dr. Enny Ariyanto, M.Si yang telah menguji dan memberikan arahan perbaikan dalam sidang akhir
6. Manajemen PT. *Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk* yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian dengan sangat akomodatif.
7. Para teknisi pesawat udara pemegang lisensi *Aircraft Maintenance Engineer License* yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner penelitian yang penulis kirimkan.

Semoga hasil karya penulis ini bermanfaat bagi pengembangan Sumber Daya Manusia di Indonesia dan khususnya di PT. *Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk*.



Penulis

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TESIS	i
<i>PERNYATAAN SIMILARITY</i>	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
DEDIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GRAFIK	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah	9
3. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
A. Kajian Pustaka	13
1. Kepemimpinan	13

a) Pengertian Kepemimpinan	13
b) Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	15
2. Pengembangan Karir	17
a) Pengertian Pengembangan Karir	17
b) Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	17
3. Kompensasi	19
a) Pengertian Kompensasi	19
b) Dimensi dan Indikator Kompensasi	20
4. Keterikatan Karyawan	21
a) Pengertian Keterikatan Karyawan	21
b) Dimensi dan Indikator Keterikatan Karyawan	21
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pemikiran	33
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan	33
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan ...	33
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan	34
4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
D. Metode Pengumpulan Data	40
1. Data Primer.....	40
2. Data Sekunder	41
E. Teknik Analisis Data	42

1. Uji Instrument Penelitian.....	42
a) Uji Validitas.....	42
b) Uji Reliabilitas.....	43
c) Analisis Deskriptif Variabel.....	45
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
a) Uji Normalitas.....	47
b) Uji Multikolonieritas.....	47
c) Uji Heteroskedastisitas.....	48
d) Uji Linieritas.....	48
F. Uji Hipotesis Penelitian.....	49
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
2. Uji t (Parsial).....	50
3. Uji f (Simultan).....	50
4. Analisis Koefisien Determinasi.....	51
5. Korelasi antar Dimensi.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	53
1. Sejarah Perusahaan.....	53
2. Lingkup dan Bidang Usaha.....	55
3. Sumber Daya.....	56
4. Tantangan Bisnis.....	57
5. Kegiatan Bisnis.....	58
B. Hasil Penelitian.....	59
1. Karakteristik Responden.....	59
2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	64
a) Hasil Uji Validitas.....	64
b) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	67

c) Hasil Analisis Deskriptif Variabel.....	68
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
a) Hasil Uji Normalitas.....	73
b) Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
d) Hasil Uji Linieritas	76
4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	77
a) Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
b) Hasil Uji t	80
c) Hasil Uji f.....	81
d) Koefisien Determinasi	81
e) Korelasi antar Dimensi	82
C. Pembahasan	84
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Karyawan.....	84
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan	85
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan	87
4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan	89
D. Implikasi Manajerial.....	90
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Keterbatasan Penelitian	92
C. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	100

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Hasil Survey Keterikatan Karyawan.....	2
Grafik 1.2 Hasil Wawancara	3
Grafik 1.3 Pra Penelitian Variabel Kepemimpinan.....	4
Grafik 1.4 Pra Penelitian Variabel Pengembangan Karir.....	5
Grafik 1.5 Pra Penelitian Variabel Kompensasi.....	6
Grafik 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Dinas Kerja	59
Grafik 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	61
Grafik 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	62
Grafik 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	63
Grafik 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lisensi	64
Grafik 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1	Variabel, Dimensi dan Indikator	37
Tabel 3.2	Skala Likert	42
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien r	44
Tabel 3.4	Kriteria Presentase.....	46
Tabel 3.5	Matriks Korelasi antar Dimensi	52
Tabel 3.6	Interpretasi Tingkat Hubungan Variabel Bebas dan Terikat.....	52
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	65
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Karyawan	67
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Keterikatan Karyawan	68
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	69
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	70
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 4.12	Uji Linieritas Variabel X1 terhadap Y	76
Tabel 4.13	Uji Linieritas Variabel X2 terhadap Y	76
Tabel 4.14	Uji Linieritas Variabel X3 terhadap Y	77
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.16	Hasil Uji f.....	81
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.18	Matriks Korelasi antar Dimensi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pra Penelitian	100
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	101
Lampiran 3 Data Kuisisioner	105
Lampiran 4 Data SPSS Uji Validitas.....	110
Lampiran 5 Data SPSS Uji Reliabilitas.....	115
Lampiran 6 Data Analisis Deskriptif Variabel.....	123
Lampiran 7 Data SPSS Uji Linieritas.....	125
Lampiran 8 Data SPSS Uji Hipotesis.....	134
Lampiran 9 Data SPSS Matriks Korelasi Antar Dimensi	135
Lampiran 10 Data SPSS Matriks Korelasi Antar Dimensi	136
Lampiran 11 Surat Tugas	137
Lampiran 12 Surat Penelitian/Pengumpulan Data	138
Lampiran 13 Surat Keterangan Penelitian.....	139
Lampiran 14 <i>Copyright Release Form</i>	140
Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup.....	141

UNIVERSITAS
MERCU BUANA