



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1370-1382

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kompensasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Engagment Karyawan Gen Z

Noor Varika^{1✉}, Sutrisno², Bayu Kurniawan³

Universitas PGRI Semarang

Email: noorvarika@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap employee engagement Gen Z pada PT Pura Barutama Total Security System. Jumlah populasi mencapai 309 karyawan sedangkan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 174 karyawan. Metode yang digunakan peneliti dalam memilih sample penelitian adalah *purposive sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dengan nilai uji $t_{hitung} 9.537 > 1.653 t_{tabel}$ dengan nilai sig $0.000 < 0.05$. Variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap employee engagement dengan nilai uji $t_{hitung} 3,555 > 1.653 t_{tabel}$ dengan nilai sig $0.000 < 0.05$. Nilai uji koefisien determinasi adalah 86,5% yang sebagian besar variasi dalam *Employee Engagement* (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi (X_1), dan Kepemimpinan (X_2).

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepemimpinan, dan Employee Engagement*

Abstract

This research aims to analyze and prove the influence of compensation, discipline, and leadership on employee engagement of Gen Z at PT Pura Barutama Total Security System. The total population reached 309 employees, while the sample used in this study consisted of 174 employees. The method used by the researcher to select the research sample was purposive sampling. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on employee engagement with a t-test value of $9.537 > 1.654$ t-table and a significance value of $0.000 < 0.05$. The leadership variable has a positive and significant effect on employee engagement with a t-test value of $3.555 > 1.654$ t-table and a significance value of $0.000 < 0.05$. The value of the coefficient of determination test is 86.5%, indicating that most of the variation in Employee Engagement (Y) can be explained by Compensation (X1) and Leadership (X2).

Keyword: *Compensation, Leadership, and Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan memiliki perbedaan generasi yang menjadi salah satu yang hal yang berkaitan dengan berkembang manajemen sumber daya manusia. Kupperschmidt dalam Reklina Dinka Hermawati (2021) mendefinisikan, generasi berarti sekumpulan orang yang memiliki kesamaan usia, tahun kelahiran, lokasi serta pengalaman historis lainnya dimana hal tersebut memiliki hubungan yang mempengaruhi pertumbuhan sekumpulan orang tersebut. Generasi tersebut antara lain yaitu: generasi yang lahir pada tahun 1946 – 1964 yang disebut sebagai baby boomer, generasi yang lahir pada tahun 1965 – 1980 disebut sebagai generasi X, generasi yang lahir pada tahun 1981 - 1994 atau disebut juga sebagai generasi milenial atau generasi Y, generasi yang lahir pada tahun 1996 - 2010 yang disebut dengan generasi Z atau E-Generation atau generasi iNet, dan generasi yang lahir pada tahun 2011 – 2025 disebut generasi alpha. Annur Cindy (2022) menyatakan bahwa penyebab utama stress generasi Z ialah prospek kerja.

PT. Pura Barutama telah menerapkan kebijakan jaminan sosial karyawan melalui BPJS. Namun, tantangan utamanya adalah administrasi dan efisiensi waktu dalam proses klaim dan pembayaran. Perusahaan juga memberikan gaji ke-13, meskipun terkadang terlambat, yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Penundaan ini biasanya terkait dengan aliran kas dan perencanaan keuangan perusahaan. Sistem insentif perusahaan bertujuan untuk menghargai kinerja luar biasa, tetapi masih ada tantangan dalam pelaksanaannya, seperti penilaian kinerja yang tidak konsisten, yang dapat memengaruhi persepsi keadilan dan efektivitas insentif.

Penelitian yang dilakukan oleh F. Ardiansyah & Budiono (2022) menyatakan bahwa

terdapat bukti yang kuat bahwa gaji yang lebih tinggi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan tingkat keterlibatan karyawan. Alasan utamanya adalah bahwa dengan gaji yang lebih kompetitif, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi lebih untuk menginvestasikan waktu, upaya, dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sedangkan Filatrovi & Attiq (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan pemberdayaan bawahan dengan menginspirasi mereka untuk mencapai kinerja optimal dan memberikan kontribusi signifikan terhadap organisasi (Bismoko et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Megananda & Dullah (2023) menyatakan bahwa hasil ini mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif secara parsial terhadap Employee Engagement. Namun pendapat lain Yuniati Drajat & Fatimah Maulyan (2020) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement*, karena sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti individu, kepemilikan, kejelasan dan tindakan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mungkin ada faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi *employee engagement* selain inspirasi atau visi yang diberikan oleh pemimpin.

Employee engagement merupakan salah satu isu utama permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi, karena merupakan hal yang diperhitungkan sebagai faktor utama dalam mengukur kekuatan sebuah perusahaan (Gunawan et al., 2020). Kondisi tersebut membuat karyawan merasa selalu terbebani saat bekerja dan merasa kurang produktif. Hal ini membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru. Jika banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan, hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Dampak dari rendahnya rasa engage pada karyawan dapat berdampak pada perusahaan dimana perusahaan dapat kehilangan keterampilan, dan kemampuan yang berharga dalam diri karyawan, serta kehilangan pola koordinasi yang sudah terbentuk sebelumnya (Letona-Ibañez et al., 2021). Penelitian yang dilakukan (Yudi Muliawan (2021) menyatakan bahwa perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Hardani et al., (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Sampel yang dapat diambil sebanyak 174 karyawan sebanyak sampel dengan tingkat toleransi *margin of error* 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *non probability sampling*. Metode yang digunakan peneliti dalam memilih sample penelitian adalah *purposive sampling*, merupakan salah satu teknik sampling *non random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu, variabel bebas (*variabel independent*) yaitu Kompensasi (X_1), dan Kepemimpinan (X_2) dan variabel terikat (*variabel dependent*) yaitu *Employee Engagement* (Y). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier bergand.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Untuk menilai keabsahan sebuah kuesioner, diperlukan uji validitas. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan hal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid (Imam Ghazali, 2020).

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dapat disimpulkan bahwa uji validitas dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dalam penelitian ini, baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sebagaimana terlihat pada tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu variabel X dan Y, memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Imam Ghazali, (2020) uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan pernyataan dari suatu indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

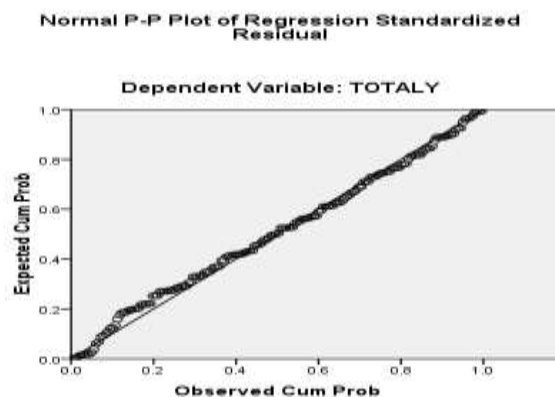
Berdasarkan hasil perhitungan uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai conbach's alpha 0.713, variabel kepemimpinan dengan conbach's

alpha 0.855, dan variabel *employee engagement* dengan cronbach alpha 0.863. Seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai cronbach alpha di atas 0.60 yang artinya setiap variabel dikatakan reliabel dan seluruh pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal dalam model analisis regresi. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS).

Berdasarkan hasil uji normalitas one-sample Kolmogorov-Smirnov, nilai asymp sig (2-tailed) yang didapat adalah 0,510. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan melalui hasil analisis grafik, yaitu grafik Normal Probability plot yang ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal. Penyebaran titik-titik tersebut juga mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan uji normalitas. Dari gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas, dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta besar korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, maka tidak terdapat multikolinieritas. Selain itu, jika nilai VIF kurang dari 10,00, maka juga tidak terdapat multikolinieritas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinieritas disimpulkan bahwa nilai Tolerance untuk tiga variabel independen, yaitu kompensasi, dan kepemimpinan, berada di atas 0,10.

Selain itu, nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut berada di bawah 10. Berdasarkan nilai-nilai Tolerance dan VIF yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, data ini dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah varians residual antara observasi dalam model analisis regresi tersebut sama atau tidak. Model regresi yang diinginkan adalah yang memiliki homoskedastisitas, artinya tidak ada heteroskedastisitas. Imam Ghazali (2021) menyatakan bahwa jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolutnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas disimpulkan bahwa nilai sig dari variabel kompensasi menunjukkan nilai sig sebesar (0,215), dan kepemimpinan (0,414). Berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji Persamaan Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menentukan hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen secara simultan. Dalam uji ini, kita mengevaluasi bagaimana variabel-variabel independen secara kolektif dan individual mempengaruhi variabel dependen, serta seberapa kuat hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan uji persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 29.173 + 0,250 + 1.029 + 0.062$$

Y = *Employee Engagement*

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kepemimpinan

1. Konstanta : Persamaan regresi linear berganda berikut menunjukkan pengaruh antara Employee Engagement (Y) dengan tiga variabel independen, yaitu kompensasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2). Persamaan tersebut adalah $Y = 29,173 + 0,250X_1 + 0,062X_2$. Dalam persamaan ini, konstanta (α) sebesar 29,173 menunjukkan nilai dasar Employee Engagement ketika variabel independen bernilai nol. Angka ini signifikan secara statistik ($p < 0.05$), yang menunjukkan keandalan model dalam kondisi tertentu.
2. Kompensasi : Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,250 menunjukkan bahwa setiap

kenaikan satu unit dalam kompensasi (X_1) akan meningkatkan Employee Engagement sebesar 0,250 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Kepemimpinan : Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,062 berarti setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan (X_2) akan meningkatkan Employee Engagement sebesar 0,062 unit.
4. Secara keseluruhan, nilai signifikansi yang sangat rendah (0,000) untuk ketiga variabel ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap Employee Engagement.
5. Nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF) menunjukkan bahwa masalah multikolinearitas tidak signifikan dalam model ini, yang berarti bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Ini penting karena korelasi tinggi antar variabel independen dapat memengaruhi keandalan koefisien regresi
6. Implikasi
 - 1) Kompensasi: Karena memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Employee Engagement pada PT pura barutama total security system peningkatan kompensasi harus dilakukan dengan hati-hati dan disertai dengan strategi lain seperti meningkatkan lingkungan kerja dan peluang pengembangan karir untuk memastikan karyawan tetap terlibat dan termotivasi.
 - 2) Kepemimpinan: Karena memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Employee Engagement pada PT Pura Barutama Total Security System, fokus pada peningkatan kepemimpinan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Hasil Uji T

Analisis uji statistik T bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), dan Kepemimpinan (X_2) terhadap *Employee Engagament* (Y). Untuk mengetahui nilai dari ttabel terlebih dahulu perlu diketahui nilai dari df yang dapat diperoleh dengan cara berikut:

1. Probability $\alpha = 0.05$
2. Karena uji 2 (arah), maka $\alpha = 0,05$
3. $df = n$ (total sampel) – k (variabel) – 1
 $= 174 - 3 - 1 = 170$, Jadi $t_{tabel} = 1.653$

Tabel 1.2 Hasil Analisis uji statistik T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.173	1.153		25.304	.000
	TOTALX ₁	250	.026	.270	9.537	.000
	TOTAL_X ₂	.062	.018	.103	3.555	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Output SPSS v21, diolah pada tahun 2024

1. Uji Hipotesis Variabel Kompensasi (X₁)

Hasil pengujian statistik pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $9,537 > t_{tabel} 1,653$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan *employee engagement*.

2. Uji Hipotesis Variabel Kepemimpinan (X₂)

Hasil pengujian statistik pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $3,555 > t_{tabel} 1,653$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan *employee engagement*.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (Imam Ghazali, 2020). Apabila analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikansi terhadap variabel dependen. Berikut Tabel 1.3 yang menggambarkan hasil dari uji F.

Tabel 1.3 Hasil Dari Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1664.666	3	554.889	363.477	.000 ^a
Residual	259.524	170	1.527		
Total	1924.190	173			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X₂, TOTALX_1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Output SPSS v21, diolah pada tahun 2024

Dari hasil Uji F pada tabel 1.3 di atas, didapatkan nilai F hitung mencapai 363.477 dengan signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi ini jauh lebih rendah daripada ambang signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu $\alpha = 0.05$. Temuan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen dalam model, yakni Kompensasi (X_1), dan Kepemimpinan (X_2), memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, Employee Engagement (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Determinasi yang kecil memiliki arti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu berarti bahwa semua variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat (Imam Ghazali, 2020).

Tabel 1.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.863	1.236

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

Sumber: Output SPSS v21, diolah pada tahun 2024

Di tabel 1.4 terlihat bahwa nilai Adjusted R Square mencapai 0,865 atau setara dengan 86,5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam *Employee Engagement* (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi (X_1), dan Kepemimpinan (X_2). Namun, masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi sisa variasi yang mewakili 13,5%.

Pembahasan

1. Analisis Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Generasi Z Pada PT Pura Barutama Total Security System

Hasil pengujian statistik pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $9,537 > t_{tabel}$ 1.654 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan *employee engagement*.

Handoko & Hani dalam F. Ardiansyah & Budiono (2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu atribut penting bagi *employee engagement*, karena dengan adanya kompensasi yang adil karyawan dapat termotivasi dalam bekerja, sehingga mereka bersemangat untuk meningkatkan kemampuan pribadi mereka. Nugraheni et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi sebagai segala bentuk *reward* atau balas saja baik yang langsung yaitu berupa uang maupun tidak langsung terhadap pegawai atas kontribusi kerja mereka kepada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati et al., (2021) menyatakan bahwa variabel kompensasi dapat memengaruhi variabel *employee engagement* secara positif dan signifikan. Analisis Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Generasi Z Di PT Pura Barutama Total Security System

Hasil pengujian statistik pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $3,555 > t_{tabel}$ 1.654 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan *employee engagement*.

Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Megananda & Dullah (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara parsial terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan Jermy et al., (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan baik secara parsial (sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Rahmat Kurniawan, (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*. Sutrisno et al., (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mengubah kesadaran tentang masalah, membantu untuk melihat masalah lama dengan cara yang baru, dan dapat mendorong serta membangkitkan inspirasi pada pengikut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Analisis Kompensasi, Kepemimpinan Terhadap Engagement Karyawan Gen Z Di PT Pura Barutama Total Security System, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 174 Karyawan Gen Z Di PT Pura Barutama Total Security System, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Karyawan Gen Z Di PT Pura Barutama Total Security System merasa sangat puas dengan skema pembayaran gaji/upah yang ditawarkan saat ini. Skema ini tidak hanya adil dan transparan, tetapi juga memberikan insentif yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja secara konsisten. Dengan sistem yang jelas tentang penilaian kinerja dan bonus berdasarkan pencapaian target, karyawan merasa dihargai atas usaha dan dedikasi mereka.
2. Variabel kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Karyawan merasa didorong untuk terus mengembangkan kemampuan intelektual mereka di lingkungan kerja. Perusahaan tidak hanya menyediakan kesempatan untuk belajar dan mengikuti pelatihan yang relevan dengan industri, tetapi juga mendorong inisiatif pribadi dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur Cindy. (2022). *Ada 204,7 Juta Pengguna Internet di Indonesia Awal 2022*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/03/23/ada-2047-juta-pengguna-internet-di-indonesia-awal-2022>
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–124.
- Aris Rahmana, H., & Soliha, E. (2022). Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Employee Engagement Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Empiris Di Indonesia. *Among Makarti*, 15(1), 19–37.
- Ayu Puspita. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement di PT. Bank X, Tbk*.
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan.

- MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Dinillah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(2), 65–74.
- Filatrovi, E. W., & Attiq, K. (2022). *Managing Employee Engagement In Generation Z. Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 4(4), 1164–1171. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Gunawan, R., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2020). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. In *Journal of Business Education* / (Vol. 1).
- Hardani, Ustiawaty, J., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS versi 19* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jermy, D., Putra Mase, E., Mei, A., & Widigdo, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *JEMSI*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i4>
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Megananda, E., & Dullah, M. (2023). Analisis Employee Engagement Dipengaruhi Oleh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 25(2), 2579–6070.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>
- Patricia, C. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Diri Pada Kinerja Pengusaha Generasi Z dan Generasi Milenial Di Jabodetabek. *The Opportunity of Digital and Technology Disruption*, 603–614.
- Praswastari, O. A., & Satrio, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Kontrak Pada PT. Mahadaya Karya Sentosa. *Jurnal*

Psikologi Humanistik'45, 11(1), 36–46.

- Rahmat Kurniawan, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Employee Engagement Karyawan. *Vifada Management and Social Sciences*, 1(1), 11–17.
- Reklina Dinka Hermawati, I. N. S. W. E. B. K. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Generasi Y Dan Z Dalam Memilih Perumahan di Kota Kediri. *Planning for Urban Region Urban and Enviroment Journal*, 10(4), 161–168.
- Risha Faiq Fakhri, I. D. F. M. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal Of Economics*, 9(1), 59–78. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(2), 53–64.
- Sutrisno, Astuti, E. D., Safitri, K., Setrojoyo, S. M., & Wibowo, T. S. (2023). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Interpersonal Communication on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as Mediation Variable at the Tax Office. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), 1–16.
- Sutrisno, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The impact of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance in the company: A review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sutrisno, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT "X." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>

- Yudi Muliawan, B. P. & A. C. (2021). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*.
- yulianti, S., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 9(1), 8–15.
- Yuniati Drajat, D., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Employee Engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 2, Issue 1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>