



Pengaruh Employee Engagement dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan

The Influence of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) Medan

Indah Putri Siboro^{1*}, Edison Sagala²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author*: indahputrisiboro28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh employee engagement dan organizational culture terhadap employee performance pada badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) Medan. Employee performance merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugas. Employee engagement merujuk pada keterikatan atau keterlibatan karyawan terhadap perusahaan sedangkan organizational culture mencakup norma atau nilai yang berlaku pada lingkungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PNS yang telah bekerja minimal 5 tahun BPKP Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh secara positif signifikan terhadap employee performance, organizational culture berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee performance, serta employee engagement dan organizational culture berpengaruh secara simultan terhadap employee performance BPKP Medan.

Kata Kunci: Employee Engagement; Organizational Culture; Employee Performance.

Abstrac

This study aims to determine and analyze the influence of employee engagement and organizational culture on employee performance at the Medan Financial and Development Supervisory Agency (BPKP). Employee performance is the result obtained by employees in completing tasks. Employee engagement refers to employee attachment or involvement to the company while organizational culture includes norms or values that apply in the company environment. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to civil servant employees who have worked for at least 5 years at BPKP Medan. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to see the effect of independent variables on dependent variables. The results of the study indicate that employee engagement has a significant positive effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and employee engagement and organizational culture have a simultaneous effect on employee performance at BPKP Medan.

Keywords: Employee Engagement; Organizational Culture; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang mempengaruhi segala aktivitas dalam suatu perusahaan, kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan bersama oleh perusahaan (Taqiyuddin dkk, 2022). Sumber daya manusia (SDM) mempunyai banyak peranan dalam membantu mewujudkan perusahaan yang baik dan ideal. Sebab, manusia mampu untuk memprediksi apakah kebijakan atau strategi yang disusun oleh perusahaan akan mengalami keberhasilan atau bahkan gagal (Aprilia, 2022).

Kantor perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) provinsi Sumatera Utara merupakan kantor perwakilan ke-2 BPKP yang berada di kota Medan. Perwakilan BPKP Sumatera Utara bermitra dengan instansi pemerintah pusat, BUMN/BUMD, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan merupakan lembaga pemerintahan yang berfungsi sebagai aparat pengawasan intern di Indonesia. BPKP bertanggung jawab secara langsung kepada presiden dan memiliki tugas utama dalam pengawasan keuangan dan pembangunan nasional. Lembaga ini berkomitmen untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pembangunan anggaran pemerintahan serta memastikan efektivitas program-program pembangunan.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki peran atau tugas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Meskipun lembaga pemerintahan ini telah memiliki pengalaman panjang, namun masih terdapat masalah yang terkait dengan *employee performance* (kinerja karyawan), khususnya dalam hal ketidaksesuaian antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang terjadi.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada BPKP Medan memiliki inisiatif dalam mengambil tanggung jawab dalam pekerjaan mereka, dengan 80% responden menyatakan bahwa mereka aktif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi lebih lanjut. Selain itu, sebanyak 76,7% responden menyatakan bahwa mereka bersedia bekerja dalam tim yang menunjukkan bahwa adanya kesadaran akan pentingnya kolaborasi dalam lingkungan kerja. Namun meskipun tingkat partisipasi dalam kerja kerja cukup tinggi, hanya 63,3% karyawan yang merasa bahwa peran dan tanggung jawab mereka dalam tim telah dijelaskan dengan jelas, sementara 36,7% lainnya

mengalami kebingungan dalam memahami peran mereka. Ketidakjelasan dalam peran dapat menjadi penghambat dalam keterlibatan karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kerlibatan karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan pada PT. Dino Jaya Karya, oleh (Khusniah., dkk 2022) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Letsoin dan Ratnasasi, 2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan atau Kepala bagian umum Bapak Richard Anthoni menjabarkan bahwa selain tingkat keterlibatan karyawan yang masih belum optimal, pada tingkat *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan masih terdapat permasalahan, seperti budaya atau tata nilai profesionalisme nya belum terealisasi dengan baik. Hal ini diketahui melalui evaluasi rutin yang dilakukan setiap bulannya. Pada evaluasi rutin tersebut masih terdapat beberapa karyawan yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya. Dimana tingkat profesinal ini merupakan salah satu budaya atau nilai yang diaut dalam lembaga pemerintahan ini. Adapun budaya atau nilai dalam lembaga pemerintahan ini adalah PIONIR (Profesional, Integritas, Orientasi pada nilai, Nurani dan akal sehat, Independen, dan Responsif).

Kajian Pustaka

Kata Kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Performance*" yang berarti tampilan proses dan hasil kerja yang dapat diukur atau kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk proses dan hasil kerja oleh karyawan (Madiistriyatno, 2020). Menurut (Sari, dkk. 2021:10) *Employee Performance* merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan. Sementara menurut (Hasibuan 2017:94) *Employee Performance* merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020:212) *Employee Performance* (Kinerja karyawan) merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan. Sedangkan menurut Wirawan (2019:5) *Employee Performance* merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu

pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Sodikin, dkk, 2020:130) mengemukakan *Employee Performance* merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Khaeruman, dkk, 2021:7) *Employee Performance* merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan *Employee Performance* yang baik pada suatu perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang akan diinginkannya. Hal ini dikarenakan *Employee Performance* sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Menurut (Meutia & Husada, 2019), *Organizational Culture* (Budaya organisasi) memegang peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh karyawan, sehingga menjadi dasar dalam menentukan perilaku dan sikap mereka saat bekerja. Menurut Schein (dalam Kurnia et al., 2023), *Organizational Culture* (budaya organisasi) merupakan kumpulan keyakinan dan norma yang melekat dan tidak sadar yang diterima oleh anggota yang mengarahkan perilakunya dan memberikan dasar untuk pemahaman yang sama dari dunia mereka. Menurut Huda (dalam Kurnia et al., 2023), *Organizational Culture* (budaya organisasi) menjelaskan bagaimana memandang unsur-unsur yang ada di dalam organisasi. Menurut (Putri & Ningrum Fuziah Yusuf, 2022), *Organizational Culture* (budaya organisasi) merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota sekaligus membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

Dari paparan para ahli di atas, *Organizational Culture* (budaya organisasi) adalah sistem nilai, norma, keyakinan dan asumsi yang dianut oleh anggota organisasi yang memandu tingkah laku sehari-hari untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi maupun perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No.KM, RW.5, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Penelitian observasi dilakukan pada bulan November sampai Desember 2024. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November sampai dengan selesai.

2. Populasi dan Sampel

a Populasi

Populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti. Populasi tersebut akan menjadi sumber data penelitian. Oleh karena itu peneliti akan memilih sasaran populasi sesuai dengan tujuan penelitiannya (Ammaruddin et al., 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan yang berstatus PNS dengan lama bekerja minimal 5 Tahun yang berjumlah 192 karyawan.

b Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili (Abdullah et al., 2022). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 responden. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih secara sampel, sehingga hasil penelitian dapat mewakili keseluruhan populasi secara acak dan tanpa bias.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam sebuah penelitian. Proses ini harus dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan metode yang digunakan agar hasil yang diperoleh sejalan dengan tujuan atau hipotesis awal yang telah ditetapkan. Kesalahan dalam proses pengumpulan data akan dapat berdampak pada kesimpulan akhir, yang membuat penelitian menjadi tidak relevan serta menyia-nyiakan waktu dan tenaga yang telah dicurahkan selama pengumpulan data (Sahir, 2021). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara, Studi Pustaka dan Kuesioner.

4. Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linear berganda akan digunakan untuk mengevaluasi pengaruh *employee engagement* dan *organizational culture* terhadap

employee performance pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. Jika suatu instrumen memiliki validitas yang tinggi, maka data yang diperoleh dianggap valid dan mampu mewakili variabel yang diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Sebaliknya, jika validitasnya rendah, instrumen tersebut belum dapat dikatakan valid karena kurang mampu mewakili variabel yang diteliti (Zahriyah et al., 2021).

Uji Validitas variabel *Employee Engagement* (X1)

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,818	0,361	Valid
X1.2	0,792	0,361	Valid
X1.3	0,610	0,361	Valid
X1.4	0,679	0,361	Valid
X1.5	0,726	0,361	Valid
X1.6	0,762	0,361	Valid
X1.7	0,708	0,361	Valid
X1.8	0,668	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* > nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan kuesioner pada variabel *Employee Engagement* (X1) Valid.

Uji Validitas variabel *organizational culture* (X2)

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel *Organizational Culture* (X2)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai r tabel	Keterangan
------------	----------------------------	---------------	------------

X2.1	0,497	0,361	Valid
X2.2	0,574	0,361	Valid
X2.3	0,536	0,361	Valid
X2.4	0,524	0,361	Valid
X2.5	0,595	0,361	Valid
X2.6	0,519	0,361	Valid
X2.7	0,491	0,361	Valid
X2.8	0,624	0,361	Valid
X2.9	0,499	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* > nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel *Organizational Culture* (X2) Valid.

Uji Validitas variabel *employee performance* (Y)

Tabel 4.9 Uji Validitas *Employee Performance* (Y)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai r tabel	Keterangan
Y.1	0,562	0,361	Valid
Y.2	0,415	0,361	Valid
Y.3	0,542	0,361	Valid
Y.4	0,532	0,361	Valid
Y.5	0,468	0,361	Valid
Y.6	0,537	0,361	Valid
Y.7	0,587	0,361	Valid
Y.8	0,426	0,361	Valid
Y.9	0,420	0,361	Valid
Y.10	0,387	0,361	Valid
Y.11	0,373	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* > nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel *Employee Performance* (Y).

b Uji Realibilitas

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika skor *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner variabel tersebut sudah dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS V25, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0,860	Reliabel
2	<i>Organizational Culture</i>	0,694	Reliabel
3	<i>Employee Performance</i>	0,663	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

c Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual tersidtribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Iesyah, 2021). Uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan Uji P-Plot.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08925345
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.031
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

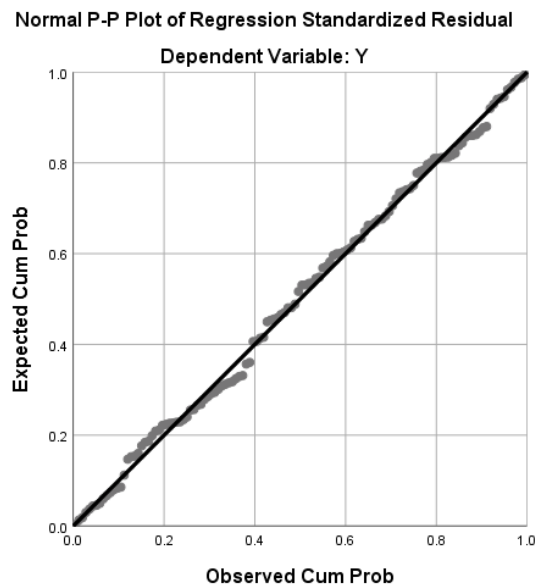
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Dari perhitungan SPSS V25 diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi Normal. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3 Uji P-Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan uji P-Plot diatas, diperoleh gambar bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

d Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Iesyah, 2021).

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.999	1.001
	X2	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Gambar 4.4 Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas diperoleh:

- 1 Nilai *Tolerance Employee Engagement* sebesar 0,999
- 2 Nilai *Tolerance Organizational Culture* sebesar 0,999

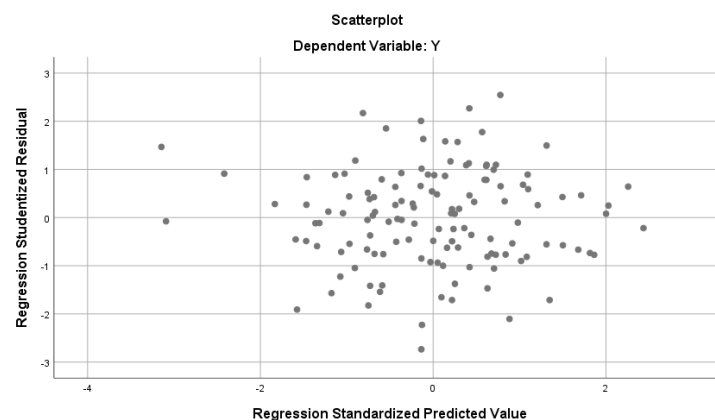
Pada hasil pengujian menggunakan SPSS V25, diperoleh nilai bahwa nilai *Tolerance* >0,100 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel. Uji Multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dengan angka 10,00. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS V25, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1 VIF untuk *Employee Engagement* sebesar 1,001
- 2 VIF untuk *Organizational Culture* sebesar 1,001

Dari hasil pengolahan data diatas, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai VIF kurang dari 10,00.

e Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan varian residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Keberadaan heteroskedastisitas dapat menyebabkan model regresi linear sederhana menjadi kurang efisien dan kurang akurat. Selain itu, kondisi ini juga dapat mengganggu estimasi parameter (koefisien) regresi jika metode kemungkinan maksimum (Zahriyah et al., 2021).



Gambar 4.5 Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS V25, diperoleh gambar diatas, yang menjelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan

dibawah atau sekitaran angka 0, maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser), diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.414	2.504		.964	.337
	X1	-.074	.063	-.104	-1.181	.240
	X2	.067	.062	.095	1.081	.282

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25

Dari hasil pengujian diatas, dapat diperoleh nilai signifikan sebagai berikut:

- 1 Nilai signifikan *Employee Engagement* sebesar 0,240
- 2 Nilai signifikan *Organizational Culture* sebesar 0,282

Nilai signifikan variabel diatas lebih besar dari nilai 0,05, maka berkesimpulan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

f Hasil Uji Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variable bebas (*Independen*) terhadap satu variabel terikat (*Dependen*). Analisis ini bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam suatu model (Zahriyah et al., 2021).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.610	4.276		5.287	.000
	X1	.214	.107	.170	1.996	.048
	X2	.280	.106	.225	2.637	.009

a. Dependent Variable: Y

Gambar 4.7 Uji Linear Berganda

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 22.610, menunjukkan bahwa variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 22.610.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,214 maka dapat diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0,280 maka dapat diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

g Uji Parsial (Uji T)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan berdasarkan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung > t tabel maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial (Syarifuddin & Saudi, 2022).

Tabel 4.11 Uji T (Parsial)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.T
X1→ Y	1,996	1,65694	0,048
X2 → Y	2,637	1,65694	0,009

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25

- Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t hitung antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* sebesar 1,996 > 1,65694 yang merupakan nilai t tabel dengan taraf signifikansi t sebesar 0,048. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* (H1 Diterima).
- Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t hitung antara *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* sebesar 2,637 > 1,65694 yang merupakan nilai t tabel dengan taraf signifikansi t sebesar 0,009 < 0,05. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* (H2 Diterima).

h Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel *dependent*. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel *independent* secara simultan mempengaruhi variabel *dependent* atau pun sebaliknya (Syarifuddin & Saudi, 2022).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.047	2	51.524	5.315	.006 ^b
	Residual	1231.110	127	9.694		
	Total	1334.157	129			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 4.8 Uji F (Simultan)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Hasil uji F yang diperoleh dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,006, kita dapat membandingkannya dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena $\text{Sig} = 0,006 < 0,05$ dan nilai f hitung $5.315 > f$ tabel $3,06$. Maka dapat diartikan bahwa variabel *Employee Engagement* dan *Organizational Culture* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Performance* (H3 Diterima).

i Koefisien Determinasi (R²)

R-square (R²) disebut juga sebagai koefisien determinasi menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Item ini merupakan indikator seberapa besar variabel-variabel independen (bebas) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (tak bebas). Jika menggunakan regresi linear berganda, maka yang dibaca adalah Adjusted R-Square. Hal ini karena nilai R-square terpengaruh oleh banyaknya jumlah variabel independen (bebas). Semakin besar jumlah variabel bebas, maka nilai R-square akan semakin besar sehingga untuk mendapatkan nilai sebenarnya, maka dibuatlah suatu faktor koreksi yakni Adjusted R-Square. Adanya faktor koreksi akan meminimalisir kelayakan pengaruh penambahan variabel sehingga dapat dilihat angka murninya (Kartiningrum et al., 2022). Berikut pengolahan data koefisien determinasi menggunakan SPSS V25.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.063	3.113483

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 4.9 Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,063 maka dapat diartikan sumbangan variabel Independen terhadap variabel Dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 6,3% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,996 > t$ tabel $1,65694$ sehingga dapat diartikan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*.

Berdasarkan hasil observasi pra survei yang dilakukan peneliti terhadap karyawan di kantor BPKP Medan ini menunjukkan bahwa adanya sebagian besar karyawan yang merasa bahwa mereka jarang atau bahkan tidak pernah mendapatkan apresiasi atas kontribusi yang telah mereka berikan dan juga sebagian besar dari karyawan tersebut hanya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi ini berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Karena jika karyawan merasa bahwa usaha yang mereka berikan tidak dihargai hal tersebut akan menurunkan engagement kerja yang berarti karyawan hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa insiatif tambahan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviardy, A., & Aliya, S. pada tahun 2020 dengan judul penelitian Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. Dalam hal ini Pimpinan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan perlu menerapkan strategi penghargaan yang lebih efektif agar karyawan

terdorong untuk memberikan kontribusi secara maksimal sehingga kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat secara keseluruhan.

2. Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa *Organizational Culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,637 > 1,65694$ sehingga dapat diartikan bahwa H_2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pimpinan di BPKP Medan menunjukkan bahwa budaya atau tata nilai profesionalisme nya belum terealisasi dengan baik. Hal ini diketahui melalui evaluasi rutin yang dilakukan setiap bulannya. Pada evaluasi rutin tersebut masih terdapat beberapa karyawan yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya. Dimana tingkat profesional ini merupakan salah satu budaya atau nilai yang diaut dalam lembaga pemerintahan ini. Adapun budaya atau nilai dalam lembaga pemerintahan ini adalah PIONIR (Profesional, Integritas, Orientasi pada nilai, Nurani dan akal sehat, Independen, dan Responsif). Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarumaha, W. pada tahun 2022 dengan judul penelitian Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini karyawan BPKP Medan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme nya terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap *employee performance*.

3. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), ditemukan bahwa *employee engagement* dan *organizational culture* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan nilai f hitung $5,315 > f$ tabel $3,06$. Hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *organizational culture* berpengaruh secara simultan terhadap *employee performance*.

Melalui observasi dan wawancara yang dilakukan di kantor BPKP Medan menunjukkan bahwa kurang nya tingkat apresiasi yang diberikan oleh pimpinan atau

atasan kepada karyawan yang menyebabkan karyawan kurang menaati aturan atau nilai yang dianut pada perusahaan khususnya banyak karyawan yang jadi kurang profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menghambat perusahaan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taqiyuddin & Mukarromah pada tahun 2022 dengan judul penelitian Pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jombang. Yang menyatakan bahwa *Employee engagement* dan *organizational culture* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap *employee performance*. *Employee engagement* berperan penting dalam meningkatkan *employee performance*. Karyawan yang mendapatkan apresiasi yang baik dari pimpinan atas kerja atau hasil yang dicapainya akan menimbulkan *engagement* yang baik pula. Namun kenyataannya karyawan banyak yang kurang atau bahkan tidak merasakan apresiasi tersebut sehingga mengakibatkan karyawan menjadi kurang profesional dalam pengerjaan tugas yang diberikan. Sehingga kedua hal tersebut sangat berhubungan atau berpengaruh terhadap *employee performance*.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan maka akan semakin meningkat *Employee Performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 1,996 dan signifikansi 0,048. Kurangnya apresiasi yang diterima karyawan akan mengakibatkan karyawan hanya bekerja sebatas tugasnya aja tanpa melakukan yang terbaik, hal ini menjadi faktor yang mengganggu *Employee Engagement* dan akan mempengaruhi *Employee Performance*. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berperan penting dalam meningkatkan *Performance*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Semakin tinggi penerapan dan pelaksanaan budaya atau nilai yang berlaku pada perusahaan terutama nilai profesionalisme maka akan semakin meningkat tingkat *Employee Performance*. Hal

ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,637 dan nilai signifikansi 0,009. Rendahnya tingkat profesionalisme yang diberikan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab nya terhadap perusahaan menjadi faktor yang mengganggu penerapan *Organizational Culture* dan akan mempengaruhi *Employee Performance*. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berperan penting dalam meningkatkan *Performance*.

3. Secara simultan, *Employee Engagement* dan *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dengan signifikansi sebesar 0,006 dan nilai f hitung nya sebesar 5,315. Semakin tinggi tingkat *employee engagement* dalam pekerjaan maka semakin naik pula *performance* yang karyawan tunjukkan. Demikian pula *organizational culture* yang baik akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Oleh karena itu kedua variabel tersebut saling terkait dalam mempengaruhi *employee performance*.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan.
 - a. Perusahaan perlu membangun sistem penghargaan yang lebih baik lagi untuk meningkatkan *employee engagement*. Apresiasi ini bisa diberikan dalam bentuk insentif finansial, promosi, pengakuan verbal atau program penghargaan lainnya. Agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan lebih termotivasi
 - b. Perusahaan harus menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan kinerja tinggi. Ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan, komunikasi yang lebih baik serta melakukan pembinaan yang berkelanjutan agar karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai yang berlaku pada perusahaan dalam keseharian mereka.
 - c. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maka akan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan pertemuan rutin, diskusi kelompok kerja atau survei kepuasan kerja agar perusahaan dapat memahami kebutuhan dan harapan dari setiap karyawan.

- d. Kepada karyawan sebaiknya lebih aktif dalam melakukan pekerjaannya, tidak hanya sekedar menyelesaikan tugas sesuai kewajiban saja namun tetapi juga menunjukkan inisiatif dan kreativitas. Dengan meningkatkan keterlibatan, karyawan akan memperoleh pengalaman yang lebih bermakna serta peluang untuk berkembang dalam karir mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin turut mempengaruhi *employee engagement*, seperti faktor individu (misalnya: kepuasan kerja atau motivasi), atau faktor eksternal (seperti kebijakan perusahaan atau kondisi pasar). Selain itu penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan berbagai industri atau sektor untuk melihat apakah hubungan antara *employee engagement*, *organizational culture* dan *employee performance* bersifat konsisten diberbagai sektor. Penelitian lebih lanjut juga bisa menggali dampak jangka panjang dari *employee engagement* dan *organizational culture* terhadap *employee performance* serta pengaruh interaksi antara kedua variabel tersebut terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. ISBN:978-623-572-291-7.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina, Ed.). UISU Press.
- Ali, R., Tijjang, B., Beddu, M., & Dinsar, A. (2022). Influence of Employee Engagement, Organizational Culture and Employee Satisfaction on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Parepare Branch. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(5), 162-167. ISSN: 2364-5369.
- Ammaruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka. ISBN:978-623-996-887-8.
- Anggreni, D. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Stikes Majapahit Mojokerto. ISBN:978-623-929-966-8.
- Aprilia, R. D. (2022). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang) [Doctoral Dissertation]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Burso. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jazilah, B. (2020). Analisis pengaruh job demand terhadap work engagement melalui burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Dawis, A. M, dkk. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Padang: Get Press Indonesia.
- Dumalang, M. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Studi Kasus PT. Malindo Feedmill, Tbk: Pengaruh Antara Work Environment, Organizational Culture, Extrinsic Motivation, dan Interinsic Motivation yang di Mediasi oleh Employee Engagement terhadap Employee Performance. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1235-1245. ISSN: 2541-6243.
- Fauzya, H. A., & Chaniago, H. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT XYZ Bandung). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 97-110. ISSN: 2798-9577.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. 2020. *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Fidyah, Nurul Diana. Setiawati, Trias. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Issue 4.
- Fristia, M. A. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi Pt. Citra Perdana Kendedes Malang) [Doctoral Dissertation]. Universitas Brawijaya.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228-234.
- Hapsari, S. (2023). Pengaruh media pembelajaran crossword puzzle (tts) terhadap motivasi belajar siswa kelas vii smp negeri 35 bekasi. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 587.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasan, H., Astuti, E. S., Afrianty, T. W., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 23(4), 235-247. ISSN: 1411-0199.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers. ISBN:978-623-342-107- 2.
- Iba, Z., & Wardhana, A. 2024. *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Iesyah, R. (2021). *Pengantar Dasar Statistika*. LPPM Unhasy Tebuireng Jombang. <http://www.lppm.unhasy.ac.id>. ISBN: 978-623-7872-74-0
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.

- Kartiningrum, E. D., Notobroto, H. B., Otok, B. W., Kumarijati, N. E., & Yuswatiningsih, E. (2022). *Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. STIKes Majapahit Mojokerto. ISBN:978-623-92996-9-9
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan ke-1). PT Rajagrafindo Persada.
- Khusniah, K., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Analysis of the Effect of Employee Engagement, Perceived Organizational Support, and Motivation on Employee Performance Study at PT. Dino Jaya Karya. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 447-460.
- Kurnia, D., Euis Hayun Toyibah, Miftah Nurul Ma'arif, Putri Ribcha, & Usep Purkon. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386-392.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Madiistriyatno, H. 2020. *Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Perusahaan*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126. ISSN: 2581-2165.
- Nordianto, A. F., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Service Melalui Kepuasan Kerja Di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 5918-5926. ISSN: 2597-5234.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258-272.
- Nurdin, Muhammad, dkk. 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Pelaa, Darmin Ahmad. 2020. *Talent Management. Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Prasetyo, Adinur. 2016. *Konsep dan Analisis Rasio Pajak*. Jakarta: PT. Elex Media. Komputindo.
- Purba, E., Purba, B., Khairad, A. S. F., Damanik, D., Ginting, V. S. A. M., Fitrianna, H. P. S. N., Sn, A., & Ernanda, R. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis. ISBN:978-623-342-107-2.
- Putri, I. R., & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Rahmat, C. (2023). Penerapan metode regresi linier berganda untuk mengestimasi laju pertumbuhan penduduk kabupaten musi banyuasin. *Jakakomunama*, 3(1), 359-369.
- Riadi, F. (2019). Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 62-72.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Kbm Indonesia. ISBN:978-623-651-506-6.

- Salsabila, A., Annisa, N. N., & Prasaja, M. G. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Simojoyo Putra Engineering Cikarang Timur). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(5). ISSN: 3031 – 4569.
- Samosir, M. (2023). Pengaruh fasilitas dan promosi terhadap minat pengunjung di pantai bali lestari kabupaten serdang bedagai. *Gema Wiralodra*, 14(1), 271-279.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Sari, A. A., Putra, I. B., & Amerta, I. M. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sarumpaet, C. N., & Tajib, E. (2023). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction of Employees at Pt Generasi Teknologi Buana. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 1(2), 129-142. ISSN: 2986-2795.
- Sembiring, T. Br., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)*. CV Saba Jaya Publisher. ISBN:978-623-09-7074 0
- Silaen, Novia, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada. ISBN: 978-623- 145-446-1.
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15. ISSN: 2722-1679.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. ISBN:978-602-289-520-6.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. Tarbiyah: *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. ISSN:2988-7317.
- Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Bobby Digital Center. ISBN: 978-623-94056-5-6
- Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Mukarromah, N. L. (2022). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6565-6572. ISSN: 2722-9467.
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 118-123.
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220-1230.
- Wibawa, I. W. S. (2018). I Wayan Sucipta Wibawa1. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Wibawa, I. W. S., & Made Surya Putra. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.

- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan TheEffect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84. ISSN :2303-1174.
- Zainuri, H. Dkk. 2024. *Desain Penelitian Kualitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Zahriyah, Umi Wita. Dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 2, No. 1.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.ISBN: 978-623-96179-6-7.