All Fields of Science J-LAS
Jurnal Penelitian
Availabel Online: https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index

Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Biro Adbang dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara

The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on the Performance of Employees of the Bureau of Adbang and the Bureau of Economics of the North Sumatra Governor's Office

Mulyati Patresia Sinaga[1*], Nurul Wardani Lubis[2]
[1,2]Universitas Negeri Medan
Corresponding Author: mulyatipatresia08@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan (Adbang) dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara. Budaya organisasi yang kuat dan keterlibatan pegawai yang tinggi diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 70 responden yang merupakan pegawai tetap di kedua biro tersebut. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan employee engagement, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, employee engagement memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi, yang mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya cenderung memiliki performa kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini merekomendasikan penguatan nilai-nilai organisasi dan peningkatan program pelibatan pegawai sebagai strategi untuk mendorong kinerja birokrasi yang lebih efektif dan adaptif terhadap dinamika pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Employee Engagement; Kinerja Pegawai; Birokrasi; Pemerintahan Daerah.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and employee engagement on employee performance at the Development Administration Bureau (Adbang) and the Economic Bureau of the North Sumatra Governor's Office. Strong organizational culture and high employee engagement are believed to be able to create a conducive work environment and encourage increased performance of state civil servants. The method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 70 respondents who are permanent employees at both bureaus. The independent variables in this study are organizational culture and employee engagement, while the dependent variable is employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the simultaneous and partial effects between variables. The results showed that organizational culture and employee engagement simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially, employee engagement has a more dominant influence than organizational culture, indicating that employees who feel emotionally and cognitively involved in their work tend to have higher work performance. This study recommends strengthening organizational values and increasing employee engagement programs as a strategy to encourage more effective and adaptive bureaucratic performance to the dynamics of public services in the local government environment.

Keywords: *Organizational Culture; Employee Engagement; Employee Performance; Bureaucracy; Local government.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi dan tidak dapat digantikan dengan hal lain. oleh sebab itu suksesnya sebuah organisasi tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya (Oktavianti, 2024). Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang berpengaruh pada segala kegiatan di dalam perusahaan. Sehingga kualitas SDM dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan sehingga manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola SDM agar mencapai tujuan perusahaan (Rezeki et al. 2021). Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh faktor karyawan dan manusianya (Sari, 2018). Karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan (Putri 2019). Menurut (Novariam dalam Febriani, 2023) Kinerja karyawan berkaitan dengan banyaknya tugas, kehadiran di tempat kerja, sikap baik dan ramah, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Kinerja memiliki peran penting dalam organisasi, Jika kinerja pegawai rendah, maka instansi akan terhambat dalam mencapai tujuannya (Mathis dalam Afriansyah et al., 2023).

Sejalan dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh salah seorang pegawai yang mengatakan rendahnya tingkat interaksi yang terjalin, baik secara formal maupun informal yang menyebabkan komunikasi yang terjalin kurang baik. Sehingga hasil pra survey dalam tabel 1.1 dan hasil wawancara yang terjadi saling berkaitan antara komunikasi yang kurang baik mempengaruhi perilaku yang diberikan oleh atasan.

Oleh sebab itu budaya organisasi pada Kantor Gubernur Sumatera Utara dapat dibenahi dengan beberapa langkah yang dapat dilakukan seperti diberikannya orientasi terhadap tim yang dapat diukur dengan sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan berdasarkan tim bukan berdasarkan individu. Pendekatan berbasis tim memberikan banyak manfaat termasuk mempererat komunikasi yang terjalin antar rekan kerja, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang lebih kompleks sebab orientasi terhadap tim ini merupakan faktor capaian baik bagi organisasi yang menginginkan kolaborasi yang lebih besar antar anggotanya, maka mereka akan mengembangkan budaya yang memfasilitasi komunikasi terbuka dan kerja tim.

Hal ini terkait dengan kurangnya penerapan budaya organisasi yang baik di tempat kerja, terutama mengenai komunikasi. Fenomena ini juga dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai di Kantor Gubernur Sumatera Utara apabila tidak dibenahi dengan baik. Menurut (Febriani, 2023) Dalam penelitian yang dilakukannya mengatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

Selain budaya organisasi, Employee Engagement juga mempengaruhi kinerja karyawan sebab berdasarkan teori keterlibatan karyawan dari Kahn (1990) dan pendekatan dari Gallup (1991) menekankan bahwa keterlibatan ini bukan hanya tentang kepuasan, tapi juga tentang koneksi emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Keterikatan Karyawan yang tinggi memiliki banyak manfaat bagi organisasi, termasuk kinerja yang lebih baik, retensi karyawan yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja yang lebih besar (Sarira et al. 2023).

Selain itu (Agustina, 2022) Keterikatan karyawan adalah situasi di mana karyawan terlibat secara kognitif, fisik dan emosional dalam peran pekerjaan mereka, situasi ini menunjukkan bahwa karyawan menemukan pekerjaan mereka bermakna, sehingga sejauh mana mereka memilih untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka dengan tujuan mencapai pertumbuhan pribadi dan karir.

Sejalan dengan keterangan wawancara yang dilakukan dengan staff di Kantor Gubernur yang mengatakan merasa jenuh dikarenakan memiliki rutinitas kerja yang monoton. Sehingga untuk meningkatkan rasa antusias dari pegawai perlu dibangkitkan rasa semangat (Vigor) dalam diri pegawai yang mengacu pada tingkat energi, antusiasme, serta ketahanan pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang menunjukkan rasa semangat biasanya memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja keras dan meraih tujuan mereka. Sebab dengan adanya rasa semangat serta antusiasme dari dalam diri setiap pegawai akan membangun lingkungan kerja yang positif.

Melihat fenomena tersebut, budaya organisasi dan employee engagement menjadi faktor yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut karena keduanya diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai atau anggota suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan sikap atau keyakinan sumber daya manusia dalam melakukan tindakan Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan lembaga yang memiliki misi kemajuan bersama (Wahyudin, 2022). Sedangkan menurut menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mewahaini, 2022). Selain itu menurut (Umihastanti, 2022) keterikatan karyawan juga memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pegawai sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Christbelloni, 2021) mengungkapkan bahwasannya employee engagement tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung.

Kajian Pustaka

Prestasi seseorang dalam pekerjaan disebut job performance. Seorang pegawai yang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil baik secara kualitas maupun kuantitas disebut sebagai kinerja (Silaen, Syamsuriansyah, and Chairunnisah 2021). Hal serupa disampaikan oleh (Asri and Moderin 2024) berpendapat bahwa kinerja dihasilkan baik dari kualitas maupun kuantitas kinerja yang dilaksanakan staf saat memenuhi tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan, mengajar atau mencapai sesuatu.

Menurut (Zulkifli 2022) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh setiap individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini dilakukan secara legal untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas, atau etika. Kinerja dalam organisasi menunjukkan apakah organisasi berhasil mencapai tujuannya atau tidak. Setiap pegawai berperan dalam menentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan sehingga keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari masing - masing individu (Lidwina Mulinbota, 2023).

Dari paparan para ahli di atas bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja dari setiap individu dalam melaksanakan kegiatan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan.

Menurut (Putri, 2021) Konsep keterlibatan karyawan menjadi suatu hal yang penting dalam menentukan peran sumber daya manusia dan konsep tersebut terhadap kinerja organisasi. Ketika pegawai telah terikat (engaged) dengan sebuah perusahaan, mereka akan memiliki kesadaran yang lebih terhadap pekerjaan tersebut, Menurut (Riaz et al. 2021) Employee Engagement didefinisikan sebagai pemikiran individu dalam menyelesaikan tugas yang dipengaruhi oleh karakteristik mental seseorang saat bekerja, yang juga dapat menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan dalam menjalankan pekerjaan.

Hal yang sama dikemukakan oleh (Dickson dalam Noviardy, 2020) Employee engagement digambarkan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas-tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diartikan bahwa Keterlibatan karyawan merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan, di mana mereka terikat secara emosional dan intelektual dengan pekerjaan, perusahaan, serta tujuan dari organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan positif dengan perusahaan cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, semangat yang lebih besar, dan memiliki kecenderungan untuk bertahan lebih lama di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Biro Administrasi Pembangunan Lt. 4 dan Biro Perekonomian Lt. 5 kantor Gubernur Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Pangeran Diponogoro No. 30, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152, Telp 061-4567611, Fax 061-45671. Waktu penelitian yang dilakukan kurang lebih 5 bulan lamanya.

Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodologi penelitiannya, yakni Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono: 2017).

Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada kantor gubernur sumatera utara. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang bekerja di kantor gubernur sumatera utara, dengan fokus untuk mengukur persepsi mereka terhadap budaya organisasi dan keterikatan kerja dari karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis

yang telah dirumuskan, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek Yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Asn pada Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian yang berjumlah sebanyak 74 orang.

Teknik Pengupulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) tahap paling penting dalam suatu penelitian adalah pengumpulan data. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, yakni studi kepustakaan, observasi, kuisioner, dan wawancara.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25, yang dikenal luas sebagai alat analisis statistik yang handal dalam penelitian kuantitatif. Tahapan analisis dimulai dari pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel secara konsisten dan akurat. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif guna memperoleh gambaran umum mengenai profil responden dan distribusi jawaban pada masing-masing variabel penelitian.

Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis regresi linier berganda guna mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X_1) dan employee engagement (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara simultan maupun parsial. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar proporsi variabilitas kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Selain itu, dilakukan uji signifikansi simultan (uji F) dan signifikansi parsial (uji t) untuk menguji hipotesis penelitian.

Melalui penggunaan SPSS versi 25, proses analisis data menjadi lebih sistematis, akurat, dan efisien, serta mampu memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan biro pemerintahan daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menilai apakah distribusi data dalam model regresi memenuhi asumsi kenormalan. Selain itu, uji ini juga digunakan untuk menentukan apakah data populasi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas distribusi data menjadi syarat penting dalam membangun model regresi yang

akurat. Pengujian ini umumnya diterapkan pada data dengan skala ordinal, interval, maupun rasio.

Sebagai langkah awal dalam penelitian ini, uji normalitas diterapkan guna meminimalisir potensi bias dalam hasil regresi serta menjamin validitas dan akurasi kesimpulan yang diambil dari data.

Dalam uji nirmalitas penelitian ini, digunakan uji one sample Kolmogorov-smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 5%. Uji statistic dapat dikatakan tidak normal jika asumsi yang digunakan tidak terpenuhi, terutama untuk sampel kecil (Indartini and Mutmainah 2024). Data pengambilan keputusan sabagai berikut:

Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikansinya > 0,05

Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikansinya < 0,05

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59254891
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.055
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

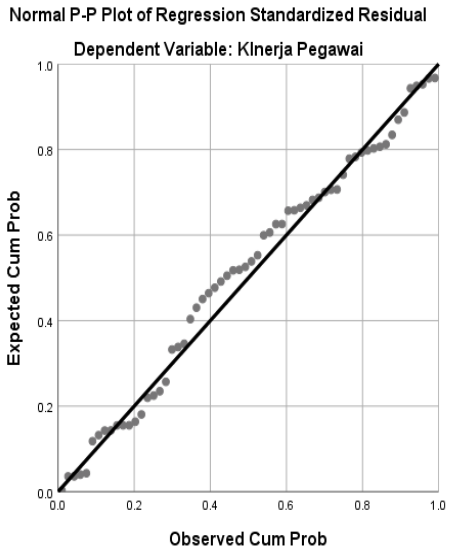
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukan bahwasannya tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas dalam analisis regresi menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat valid, tidak mengandung bias, dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik P_Plot yang dihasilkan oleh SPSS for windows versi 25. Apabila titik-titik data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji normalitas grafik P_Plot
Sumber: Olah Data SPSS 25

Normal P-Plot berfungsi sebagai alat untuk menguji kenormalan residual dalam model regresi linear, yang merupakan prasyarat utama dalam validitas analisis regresi. Asumsi normalitas pada residual diperlukan agar hasil estimasi parameter dan uji statistik yang dilakukan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dalam P-P Plot, sumbu horizontal (X) menunjukkan nilai probabilitas kumulatif dari residual yang diperoleh, sedangkan sumbu vertikal (Y) menggambarkan probabilitas kumulatif teoritis jika residual berdistribusi normal. (Indartini 2024).

Dalam P-Plot, garis diagonal berfungsi sebagai patokan untuk distribusi normal. Hasil uji normalitas ditampilkan melalui grafik yang dibuat dengan SPSS for Windows v.25. Apabila titik-titik data tersebar di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi yang mendekati normal.

Pada gambar P-Plot diatas, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan korelatif antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menilai nilai VIF (Variance Inflation Factor) serta mengamati korelasi antar variabel untuk menentukan apakah terjadi multikolinearitas dalam model (Indartini, 2024). Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF:

Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas
Jika nilai toleransi > 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
Jika nilai toleransi < 10 maka terjadi multikolinearitas

Tabel 2. Uji multikolinearitas

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	**Collinearity Statistics**	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	**VIF**
1	(Constant)	6.792	4.370		1.554	.126		
	Budaya Organisasi	.437	.088	.521	4.988	.000	.983	**1.017**
	Employee Engagement	.313	.132	.248	2.372	.021	.983	**1.017**
a. Dependent Variable: KInerja Pegawai								

Sumber: Olah Data SPSS 25

Pada tabel diatas, hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat bahwa:

Nilai toleransi untuk budaya organisasi (X1) adalah 0,983 > 0,10, sedangkan VIF untuk budaya organisasi (X1) adalah 1.017 < 10, yang artinya tidak terjadi (bebas) multikolinearitas pada variabel ini

Nilai toleransi untuk employee engagement (X2) adalah 0,983 > 0,10, sedangkan VIF untuk employee engagement (X2) adalah 1.017 < 10, yang artinya tidak terjadi (bebas) multikolinearitas pada variabel ini

Berdasarkan tabel diatas, nilai toleransi untuk budaya organisasi dan employee engagement masing-masing adalah 0.983, sementara nilai VIF-nya adalah 1.017. hal ini menunjukan bahwa nilai VIF dan toleransi berada diatas 0,1 dan tidak melebihi 10, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau hubungan antar variabel independent dalam model regresi. Oleh karena itu, kedua variabel independent (budaya organisasi dan employee engagement) tidak saling berkaitan erat satu dengan yang lain dan dapat diinterpretasikan dengan tepat dalam model regresi.

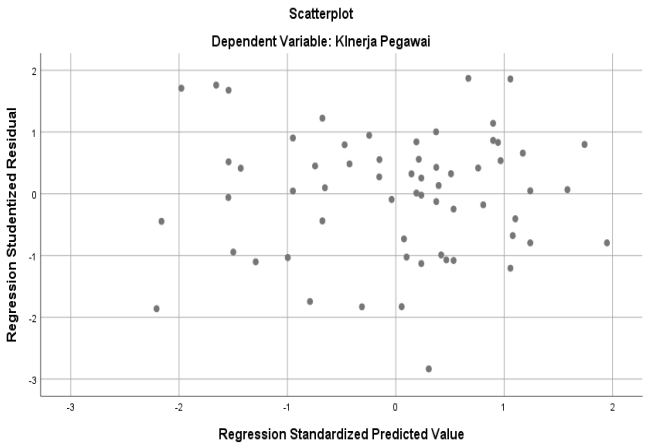
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan dalam suatu model regresi (Indartini, 2024). Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan untuk mendekteksi uji heteroskedastisitas dengan melibatkan grafikk sscatterplot adalah:

Heteroskedastisitas dapat terdeteksi apabila ada pola tertentu pada titik-titik data, seperti pola yang teratur (misalnya fluktuasi atau melebar lalu menyempit), yang mengindikasikan ketidaksamaan dalam variabel residual.

Tidak adanya heteroskedastisitas terlihat ketika titik-titik data tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, yang menunjukkan bahwa varian residual relative konstan.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS v.25 for windows, dapat dilihat melalui gambar scatterplot berikut:



Gambar 2. Scatterplot Regresi Standart Residual
Sumber: Olah Data SPSS 25

Pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar nilai nol dan tidak terpusat pada satu area tertentu. Pola penyebaran yang acak tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, dengan melihat perubahan yang terjadi pada variabel dependen saat variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan(Sugiono, 2017). Dasar pengambilan keputusan uji regresi linear berganda dengan nilai probabilitas 0,05 dimana:

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Model regresi berganda dengan satu dependen (Y),yaitu kinerja pegawai, serta dua variabel independent (X), yaitu budaya organisasi dan employee engagement dapat dirumuskan sebagai berikut:

Y= a+$\boldsymbol{b_1X_1}$+ $\boldsymbol{b_2X_2}$+ e

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui kontribusi tiap variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus mengidentifikasi pengaruh signifikan dari masing-masing variabel tersebut. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memprediksi perubahan kinerja pegawai berdasarkan perubahan pada budaya organisasi dan employee engagement serta emahami hubungan antar variabel tersebut.

Untuk menguji hipotesis yang mengklaim adanya pengaruh budaya organisasi (X1) dan employee engagement (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	**Collinearity Statistics**	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	**VIF**
1	(Constant)	6.792	4.370		1.554	.126		
	Budaya Organisasi	.437	.088	.521	4.988	.000	.983	**1.017**
	Employee Engagement	.313	.132	.248	2.372	.021	.983	**1.017**
a. Dependent Variable: KInerja Pegawai								

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai konstanta untuk budaya organisasi (nilai β_1) sebesar 0,437dan employee engagement (nilai β_2) sebesar 0,313. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y= 6.792+$\mathbf{0,437}\ \boldsymbol{X_1}$+ $\mathbf{0,313}\boldsymbol{X_2}$+ e

Yang berarti:

Nilai konstanta untuk kinerja pegawai (Y) … menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel X, yaitu budaya organisasi dan employee engagement, maka kinerja pegawai akan bernilai 6.792 dengan asumsi faktor lain yang konstan

Koefisien regresi untuk budaya organisasi (X1) sebesar 0.437 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.437 dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan

Koefisien regresi untuk employee engagement (X2) sebesar 0.313 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada employee engagement akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.313 dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu (X1) Budaya Organisasi dan (X2) Employee Engagement, terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Jika t_{hitung} > t_{tabel} dan signifikan kurang dari 0,05, maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Jika t_{hitung} < t_{tabel}dan signifikan lebih besar dari 0,05, maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Metode dalam penentuan t_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan df=n-k-1 (pada penelitian ini df=62-2-1=59), Sehingga diterima nilai t_{tabel} sebesar 1.671

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.792	4.370		1.554	.126
	Budaya Organisasi	.437	.088	.521	4.988	.000
	Employee Engagaement	.313	.132	.248	2.372	.021
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Olah Data SPSS 25

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} = 4.988 > t_{tabel} = 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Employee engagement berpengaaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dengan t_{hitung} = 2,372 > t_{tabel} = 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Dengan demikian, hipotesis alternative (H1 dan H2) untuk kedua variabel ini diterima, yang menunjukkan bahwa secara individu budaya organisasi dan employee engagement memiliki pengaaaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu budaya organisasi dan employee engagement, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan antara F_{hitung}dan F_{tabel}, di mana keputusan diambil jika F_{hitung} > F_{tabel}. F_{tabel} diperoleh dengan df 2(n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian independent (X), diperoleh 62-2-1=59 dan dapat nilai sebesar 3.153. Hasil dari uji f dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.951	2	227.976	17.085	.000b
	Residual	787.291	59	13.344		
	Total	1243.242	61			

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Budaya Organisasi

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) yangditunjukkan dalam tabel ANOVA diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.085 > F_{tabel} sebesar 3.153 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 3 (H3) yang menyaatakan bahwa budaya organisasi dan employee engagement secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara diterima.

Uji Koefisien Determinan (R2)

Uji koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan employee engagement (X2), secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai R Square menunjukkan besarnya pengaruh tersebut dan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan (R2)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606a	.467	.445	3.65293

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,467 yang berarti variabel Budaya Organisasi (X1) dan Employee Engagement (X2) mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 46,7% sementara sisanya sebesar 53,3% ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar dari pada model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai t-hitung antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4.988 > 3.153 (nilai t-tabel), dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur sumatera Utara. (H1 Diterima)

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai t-hitung antara variabel employee engagement terhadap kinerja pegawai sebesar 3.372 > 3.153 (nilai t-tabel), dengan taraf signifikansi 0,021 < 0,05. Dengan demikian, uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara employee engagement terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur sumatera Utara. (H2 Diterima)

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan analisis simultan, budaya organisasi dan employee engagement secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai F empiris sebesar 6.792 lebih besar daripada F tabel sebesar 3.153 (dengan df 2(n-k-1),62-2-1=59, tingkat signifikansi 0,05). Selain itu, nilai signifikansi 0,002 < 0,05. pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur sumatera Utara. (H3 diterima).

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan serta dapat menjelaskan bagaimana budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Gubernur Sumatera Utara, ditemukan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 4.988 dan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05) ditemukan dalam penelitian ini, yang secara statistic mengkonfirmasi bahwa budaya organisasi ini memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, memiliki koefisien regresi sebesar 0,437 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 43,7%. Hal ini menekankan bahwa dengan pengaruh yang besar budaya organisasi berperan dalam mendukung kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera utara. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Asrul and Muhammadiah 2023) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara" yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya budaya organisasi yang baik diperusahaan pegawai akan merasa nyaman dan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, yang akan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat memberikan banyak manfaat positif yang berkelanjutan. Budaya yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan memiliki tujuan bersama. Hal ini mendorong semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat kerja sama antar karyawan dan antar divisi. Komunikasi menjadi lebih terbuka dan efektif karena adanya kepercayaan yang dibangun atas dasar nilai-nilai bersama. Selain itu, budaya yang kuat memberikan arah dan pedoman dalam pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat bergerak lebih konsisten dan efisien. Sebaliknya, perusahaan dengan budaya organisasi yang rendah akan menyebabkan karyawan kerap kehilangan keinginan dan semangat untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Hasil survey dan wawancara yang dilakukan menujukkan budaya organisasi di Kantor Gubernur Sumatera Utara yang masih rendah, dimana hal ini dapat dilihat dengan rendahnya tingkat interaksi yang terjalin, baik secara formal maupun informal yang menyebabkan komunikasi yang terjalin kurang baik serta pegawai merasa pimpinan tidak memberikan solusi ketika mereka menghadapi kendala dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal

ini akan berdampak buruk pada kinerja pegawai apabila tidak segera dibenahi. Dari hasil kuesioner, tampak jelas bahwa untuk memperbaiki kinerja pegawai bergantung pada tingkat budaya organisasi yang diperoleh.

Hasil analisis menunjukkan adanya variasi dalam frekuesi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam indikator budaya organisasi. Untuk maasalah budaya organisasi dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah disebarkan, pada indikator Team Orientation memiliki nilai terendah kedua 176, dengan item pertanyaan X1_7 yaitu "Komunikasi antar tim di organisasi ini terjalin dengan baik" sebanyak 21 responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya kendala atau hambatan dalam pertukaran informasi dan koordinasi lintas tim sehingga diperlukannya evaluasi terhadap mekanisme komunikasi yang ada saat ini. Keadaan ini akan berdapak pada keberlangsungan kinerja dari tiap pegawai.

Pada indikator Attention to Detail memiliki nilai terendah pertama 181, item pertanyaan X1_1 yaitu "Atasan mendorong karyawan untuk menunjukkan ketelitian dalam menangani pekerjaan" sebanya 27 responden mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. hal ini dapat menggambarkan bahwa Mayoritas responden merasa bahwa atasan tidak memberikan dorongan atau penekanan yang cukup terhadap pentingnya ketelitian dalam bekerja. Hal ini mencerminkan adanya kekurangan dalam kepemimpinan terkait pengawasan kualitas kerja dan budaya yang menekankan akurasi atau perhatian terhadap detail. Faktanya dorongan dari atasan terhadap ketelitian dalam bekerja sangatlah penting karena berperan langsung dalam membentuk budaya kerja yang berkualitas. Ketika atasan secara konsisten mendorong karyawan untuk bekerja dengan teliti, hal ini akan meningkatkan akurasi, mengurangi kesalahan, dan memastikan bahwa hasil pekerjaan sesuai standar.

Penemuan ini menunjukkan bahwa bessarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagi Biro Administasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara, hasil dari penelitian ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Oleh karena itu budaya organisasi menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia.

2. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian di Biro Administasi Pembagunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara, employee engagement memiliki dampak signifikan terhadap inerja pegawai. Hal ini di dukung oleh analisasi data yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.372 dengan tingkat signifikansi 0,021 yang berada dibawah batas signifikansi 0,05. Dengan kata lain, secara statistic employee engagement memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Koefisien sebesar 31,3% menunjukkan employee engagement berperan enting dalam meningkatkan keterlibatan pegawai di Kantor Gubernur. Besarnya kontribusi ini mempertegas bahwasannya employee engagement memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Badrianto, 2023) dalam penelitian yang berjudul " Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." Yang juga meneukan

bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvey dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Kantor Gubernur Sumatera Utara, ditemukan bahwa employee engagement masih dinilai rendah. Hal ini dilihat dari beberapa pegawai merasa tidak antusias dalam melakukan pekerjaan. sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan seorang pegawai yang mengatakan merasa jenuh dikarenakan memiliki rutinitas kerja yang monoton. Jika tidak segera dibenahi rendahnya keterikatan karyawan akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung mengalami penurunan motivasi, minimnya inisiatif, dan kurangnya rasa memiliki terhadap tugas maupun tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil survey yang dikumpulkan melalui kuesioner di Kantor Gubernur Sumatera Utara mengatakan temuan penting terkait employee engagement serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Beberapa responden menyatakan bahwa pegawai merasa kurang antusias dalam melakukan pekerjaan yang berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang tidak antusias cenderung bekerja secara pasif, tanpa semangat untuk berinovasi, berkolaborasi, atau menyelesaikan tugas secara optimal. Hal ini juga dapat menciptakan suasana kerja yang negatif, di mana ketidakpuasan dan sikap apatis menyebar ke rekan kerja lain, menurunkan moral tim secara keseluruhan. Temuan ini menggambarkan bahwa salah satu faktor penghambat bagi Kantor Gubernur dalam mencapai kinerja yang optimal adaalah rendahnya employee engagement para pegawai.

Dilihat dari indikator Absorption memiliki nilai terendah kedua 158, item ppernyataan X2_17 yaitu “Saya merasa senang jika organisasi melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokok saya” sebanyak 21 responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. hal ini menunjukkan adanya resistensi terhadap peran tambahan di luar tanggung jawab utama mereka. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh beban kerja yang sudah tinggi atau kurangnya kejelasan peran. Selain itu, sebagian pegawai mungkin merasa bahwa pelibatan dalam tugas di luar peran pokok justru mengganggu fokus mereka dalam menyelesaikan pekerjaan utama secara optimal. Jika resistensi terhadap pelibatan dalam pekerjaan di luar tugas pokok tidak segera dibenahi, maka hal ini berpotensi menimbulkan penurunan motivasi kerja, melemahnya rasa keterlibatan karyawan, serta munculnya ketidakpuasan yang berdampak pada produktivitas.

Pada indikator Vigor memiliki nilai terendah pertama 158, item pernyataan X2_11 yaitu “Saya merasa sangat antusias dalam melakukan pekerjaan” sebanyak 28 responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. hal ini menunjukkan adanya penurunan semangat, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja. Kurangnya antusiasme ini dapat berdampak serius terhadap produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja, serta meningkatkan risiko absensi dan keinginan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang diwarnai oleh rendahnya antusiasme berpotensi memengaruhi suasana tim secara keseluruhan, menciptakan budaya kerja yang pasif dan tidak inovatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk segera mengevaluasi faktor-faktor yang menyebabkan hilangnya semangat kerja—seperti beban kerja yang monoton, kurangnya penghargaan, komunikasi yang tidak efektif, atau

minimnya peluang pengembangan karier—dan melakukan langkah perbaikan yang terarah untuk membangkitkan kembali semangat dan keterlibatan karyawan.

Employee engagement yang mencakup keterlibatan emosional, antusiasme, semangat kerja, dan sebagainya sangat membantu pegawai menjadi nyaman dan produktiif dalam menjalankan pekerjaan mereka. Telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi dan employee engagement secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 6.792 lebih besar dari F-tabel 3.153 dengan signifikansi 0.002 < 0.05. hal ini menguatkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,467 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai sudah tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Gubernur Sumatera Utara, menunjukkan bahwa rendahnya budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai yang menghambat ke kinerja pegawai secara optimal. Komunikasi yang kurang baik menyebabkan adanya kendala baik secara individu maupun tim. Selain itu, employee engagement juga masih rendah ditandai dengan pegawai yang tidak antusias dalam menjalankan pekerjaan. Oleh sebab itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru dalam meningkatkan kemajuan organisasi dan keterikatan pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang optimal.

Dari hasil survey yang dilakukan melalui kuesioner pada pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara, dapat dilihat bahwasannya baik budaya organisasi maupun employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa responden mengungakapkan bahwa kurangnya budaya yang baik yang terjalin di organisasi menyebabkan pegawai menjadi kurang optimal dalam menjalankan tugasnya serta keterikatan pegawai yang kurang terhadap pekerjaan juga berdapak pada kinerja. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan employee engagement memiliki peran yang sangat penting secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan serta keduanya memerlukan perhatian lebih untuk diperbaiki guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Budaya organisasi dan employee engagement memberikan dampak besar terhadap kinerja pegawai. karakter dan kepribadian dari suatu organisasi yang tercermin melalui nilai-nilai yang dijunjung tinggi, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, cara bekerja, dan bagaimana keberhasilan maupun kegagalan ditanggapi. Ketika budaya organisasi dalam perusahaan terjalin dengan baik, pegawai cenderung merasa lebih nyaman, dihargai, dan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap tempat mereka bekerja. Mereka akan lebih mudah beradaptasi, bekerja sama dengan tim, serta memahami harapan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Disisi lain employee engagement juga menggambarkan hubungan emosional dan psikologis yang kuat antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang engaged tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga secara

mental dan emosional dalam pekerjaannya. Mereka bekerja dengan antusias, menunjukkan inisiatif, serta berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik.

Jika kedua elemen ini berjalan dengan baik, maka pegawai akan merasa lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, memiliki rasa bangga terhadap organisasi, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik. Budaya organisasi yang positif membentuk nilai dan perilaku bersama yang menjadi pedoman dalam bekerja, sementara employee engagement memastikan bahwa karyawan menjalankan peran mereka dengan antusias dan penuh tanggung jawab. Kombinasi keduanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama tim, memperkuat loyalitas, dan meminimalkan konflik serta turnover karyawan. Selain itu, organisasi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mendorong inovasi, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif. Dengan kata lain, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan yang kuat adalah fondasi penting untuk membangun organisasi yang tangguh, kompetitif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Variabel employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara.
3. Variabel budaya orgaisasi dan employee engagement secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. **Bagi Kantor Gubernur Sumatera Utara**

Berdasarkan penelitian mengenai variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dalam hal kedisiplinan masih belum optimal. Hal tersebut ditandai dengan pegawai yang tidak menata jadwal kerja yang sistematik serta keterlambatan pegawai yang mengalami fluktuasi. Saran yang dapat peneliti berikan untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor gubernur yaitu perlu dilakukan penegakan aturan kedisiplinan yang tegas dan konsisten, dengan memberikan sanksi yang jelas terhadap pelanggaran serta memastikan seluruh pegawai memahami aturan tersebut melalui sosialisasi yang intensif serta peningkatan kesadaran dan motivasi kerja juga perlu dilakukan melalui pelatihan manajemen waktu dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan pendekatan yang

terpadu dan berkelanjutan. Salah satunya adalah melalui penegakan disiplin yang dilakukan secara konsisten dan diberlakukan secara adil kepada semua pegawai, tanpa memandang jabatan, kedekatan pribadi, atau status.

Berdasarkan penelitian mengenai variabel budaya organisasi (X1) dapat diketahui bahwa diantara indikator yang ada dalam variabel ini, indikator Attention to Detail dengan item pernyataan "atasan mendorong karyawan untuk menunjukkan ketelitian dalam menyelesaikan tugas" memiliki total nilai paling rendah diantara item indikator lain yaitu sebesar 181 dengan total 27 responden mengatakan sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam budaya organisasi, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan perhatian terhadap kualitas kerja. Saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan budaya organisasi dikantor gubernur adalah mengadakan sosialisasi dan pelatihan kepemimpinan secara berkala kepada setiap atasan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, komunikasi, serta pengambilan keputusan, sehingga mereka dapat menjalankan peran kepemimpinan secara lebih efektif.

Berdasaran penelitian mengenai variabel employee engagement (X2) diketahui bahwa diantara indikator yang ada dalam variabel employee engagement, indikator vigor dengan item pernyataan "Saya merasa antusias dalam melakukan pekerjaan" memiliki total nilai paling rendah diantara item indikator lain yaitu sebesar 158 dengan total 28 responden mengatakan sangat tidak setuju. Rendahnya antusiasme pegawai mencerminkan lemahnya keterikatan emosional terhadap pekerjaan, yang jika dibiarkan dapat berdampak negatif pada produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat retensi pegawai. Saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan rasa antusias dalam pegawai adalah mengidentifikasi penyebab utama dari kurangnya antusias. Kurangnya antusiasme bisa disebabkan oleh beban kerja yang monoton, kurangnya penghargaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membuat survei kepuasan kerja, guna mendengarkan aspirasi dan kendala yang dirasakan pegawai. Selain itu, instansi dapat meningkatkan antusias dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, menciptakan suasana kerja yang positif, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan.

2. Bagi Peneliti **Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti loyalitas, pengembangan, pelatihan, atau variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini, agar dapat memperkaya referensi dan memberikan kontribusi baru dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afriansyah, Rian, Dahmiri, and Idham Khalik. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi." JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 6 (1): 191–204. https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6.

Agustina. 2022. "Pengaruh Keterikatan Karyawan, Gaya Kepemimpinan Situasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melaluui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." Jurnal Bisnis 3 (2): 101–14.

Ansori, Yoyo Zakaria. 2019. “Islam Dan Pendidikan Multikultural.” Jurnal Cakrawala Pendas 5 (2): 110–15. https://doi.org/10.31949/jcp.v5i2.1370.

Anuari, Afhan, Muhamad Azis Firdaus, and Jani Subakti. 2020. “Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Manager : Jurnal Ilmu Manajemen 3 (4): 529. https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928.

Asri, Dhita Hafizha, and Moderin Moderin. 2024. “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam.” Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) 8 (1): 1293–1310. https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847.

Asrul, A, and M Muhammadiah. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara.” Kajian Ilmiah Mahasiswa … 2 (6): 15. https://doi.org/https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index.

Badrianto, Yuan. 2023. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening .” SEIKO : Journal of Management & Business 6 (2): 498–505.

Daulay, Geby Silvia Meylani, and Agustini Dyah Respati. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Yogyakarta.” Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis 18 (1): 49. https://doi.org/10.21460/jrmb.2023.181.458.

Farisi, Salman. 2022. “Anteseden Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 5 (2): 119–203.

Febriani, Fika Aurelia. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan.” Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 11 (2): 309–20. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999.

Hasbi, Aurana Zahro El, and Rima Damayanti. 2023. “Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan).” Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora 43 (4): 342–46.

Indartini, Mintarti, and Mutmainah. 2024. Analisis Data Kuantitatif. Edited by Hartirini Warnaningtyas. 1 Januari. Vol. 14. Klaten, Jawa tengah: Lakeisha.

Indraswara, Panji Arik. 2024. “The Effect of Employee Engagement and Work-Life Balance to Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable in Lavalette Hospital Malang.” International Journal of Entrepreneurship and Management 1 (3): 184–210. https://doi.org/https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i3.88.

Josafat Eleazar Surya. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Transformasi: Journal of Economics and Business Management 2 (4): 175–89. https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159.

Lathiifa, Syifaa, and Chaerudin Chaerudin. 2022. “The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta).” International Journal of Management and Business Applied 1 (2): 68–85. https://doi.org/https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.266.

Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius Purnama Rangga. 2023. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam

Ikamala." Jurnal Kompetitif 12 (1): 1–14. https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56.

Made Suprapta, Desak Ketut Sintaasih, and I Gede Riana. 2015. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)." E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 06 (4): 430–42.

Mahrus Ali, M, Hapzi Ali, and Corresponding Author. 2023. "Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, Dan Motivasi." Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT) 5 (2): 70–79. https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jimt.v5i3.1691.

Megantara, Ilma, Suliyanto Suliyanto, and Ratno Purnomo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat." Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi 21 (1): 462–77. https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v3i1.200.

Mewahaini, Handoyo. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group." Jurnal Manjemen Dan Start-Up Bisnis 7 (6): 622–30.

Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 1 (1): 9–25. https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7.

Noviardy, Andrian. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit." Mbia 19 (3): 258–72. https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143.

Nurakhim, Bambang, Sigit Priyono, and Harries Madiistriyatno. 2023. BUDAYA ORGANISASI. Edited by Jenofri Mardian. Pertama. Koto Baru: YAYASAN PENDIDIKAN CENDEKIA MUSLIM.

Oktavianti, Tia, and Alfian. 2024. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Bkkbn Provinsi Sumatera Barat." Economics and Digital Business Review 5 (1): 373–82.

Purba, Daniel Wisuda, Ruliando Hasea Purba, Sisca Septiani, Chaerudin Chaerudin, Hendro Budiyanto, and Marhamah Ilahiyah. 2023. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." Insight Management Journal 3 (2): 129–38. https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.237.

Putri, N V, and Indah Purnamasari. 2021. "'Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF).'" Jurnal Management and Business Research (JAMBiR) 1 (2): 127–32. https://doi.org/https://doi.org/10.38531/jambir.v1i2.18.

Putri, Sinta Herlini. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," no. 112, 1–43.

Rezeki, Sri Rahayu, Ir Syarifuddin M M, S Prodi, Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi, and Universitas Telkom. 2021. "Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung" 8 (1): 256–65.

Riaz, Hadiqa, Muhammad Ali Jinnah, Bahria University, Pakistan Hassaan Ahmed Salim Habib University, and Pakistan Syed Babar Ali. 2021. "Mapping the Impact of

Employee Engagement on Job Performance with Mediating Role of Work-Life Balance: An Investigation of Private Sector Organizations in Pakistan." Market Forces College of Management Sciences 16 (2): 43–62. https://doi.org/https://doi.org/10.51153/mf.v16i2.512.

Rifqi, Muhammad Naufal, Muhammad Ichsan Hadjri, and Zunaidah. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama." El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam 5 (3): 1587–1600. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.778.

Rodliyah, Iesyah. 2021. Pengantar Dasar Statistika Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS. Edited by Irawati Sri. I. Jawa Timur: LPPM Unhasy Tebuireng Jombang. http://www.lppm.unhasy.ac.id.

Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah." Jurnal Simetrik 11 (1): 432–39. https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615.

Sari, Indah, and Liza Lubis. 2018. "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan." Jurnal Manajemen Dan Bisnis 6 (2): 1–13.

Sarumaha, Werni. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Online Manajemen ELPEI 2 (1): 286–300. https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65.

Setyawan, Ary. 2024. "Pengaruh Employee Engagement, Public Service Motivation Dan Affective Commitment Terhadap Kinerja Karyawan." Edunomika 15 (1): 37–48.

Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, and Reni Chairunnisah. 2021. Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan. Mei, 2021. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Slamet, Rokhmad, and Sri Wahyuningsih. 2022. "Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja." Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis 17 (2): 51–58. https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428.

Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang." Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim 2 (2): 9–15.

Suwarto, Handoko. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 11 (1): 15. https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180.

Therasari, Anita, Cecep Wahyudin, G. Goris Seran, and Faisal Tri Ramdani. 2024. "PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU." Karimah Tauhid 3:8164–72. https://doi.org/https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i7.14250.

Tutik Winarsih, Arif Hidayat. 2022. "The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance." International Jurnal Of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) 2022 (1): 94–103. https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.4331.

Tutu, Rio Victor Billygraham;, William Agustinus; Areros, and Joula Jety Rogahang. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado." Productivity 3 (1): 24–29.

Umihastanti, Denta. 2022. “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah.” Jurnal Ilmu Manajemen 10 (1): 219–32. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694.

Wahyudin, Hendra. 2022. “Budaya Organisasi.” Multiverse: Open Multidisciplinary Journal 1 (3): 51–56.

Widodo, Slamet, Festy Ladyani, La Ode Asrianto, Rusdi, Khairunnisa, Sri Maria Puji Lestari, Dian Rachma Wijayanti, et al. 2023. Buku Ajar Metode Penelitian. Cv Science Techno Direct. Pertama (J. Pangkalpinang: CV Science Techno Direct.

Yandi, Andri. 2022. “Literature Review Analysis of the Effect of Leadership , Organizational Culture , and Work Environment on Employee Productivity.” International Journal of Advanced Multidisciplinary 1 (1): 12–24. https://doi.org/https://doi.org/10.38035/ijam.v1i1.

Zulkifli, Prawiro Suntono. 2022. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm).” Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial 3 (1): 414–23. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886.