

The Influence Of Work Engagement And Organizational Culture On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong District

Pengaruh Work Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Reni Doyun Putri ¹⁾; Ida Ayu Made E.G ²⁾; Wagini ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ renidoyunputri@gmail.com

How to Cite :

Putri, D, R., Made E.G, A, I., Wagini, W. (2023). Pengaruh Work Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [14 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS

Work Engagement,
Organizational
Culture,
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan karena work engagement (ketertarikan pegawai) terhadap pekerjaan yang mulai memudar karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan dikerjakan dalam waktu yang singkat. Begitu juga dengan budaya organisasi, masih terlihat adanya kebiasaan pegawai yang sudah lama bekerja harus dihormati oleh pegawai yang baru bekerja meskipun memiliki jabatan yang lebih tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini 79 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 13,198 + 0,288X_1 + 0,416 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (work engagement) dan X_2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel work engagement dan budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,376. Hal ini berarti bahwa X_1 (work engagement) dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel work engagement dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel work engagement dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work engagement and organizational culture on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency. The sample in this study was 79 employees at the Regional Secretariat of Lebong Regency who had become civil servants. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression,

determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis showed $Y = 13.198 + 0.288X_1 + 0.416 X_2$, this illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (work engagement) and X_2 (organizational culture) on performance (Y). It means that if the work engagement and organizational culture variables increase, performance will increase. The value of the coefficient of determination is 0.376. This means that X_1 (work engagement) and X_2 (organizational culture) have an effect on performance (Y) of 37.6% while the remaining 62.4% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at a significance level of 0.05 explain that partially the work engagement and organizational culture variables have a significant influence on employee performance variables at the Regional Secretariat Office of Lebong Regency. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the variable work engagement and organizational culture have a significant simultaneous influence on employee performance at the Regional Secretariat Office of Lebong Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci bagi instansi dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan organisasi akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerja yang baik, untuk itu organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal di masing-masing pegawai yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya

Siagian (2018:87) mengatakan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya. Seseorang yang memiliki kinerja tinggi bercirikan seperti individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan, memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah, senang memperoleh umpan balik dari keberhasilan pekerjaannya, selalu mencari pekerjaan yang lebih menantang, bertanggung jawab secara personal, puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sendiri. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas (Sutrisno, 2017:117).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah work engagement. Work engagement (keterikatan kerja) penting dimiliki setiap pegawai dalam instansi. Engagement (keterikatan) didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya (Britt dkk, 2015:87). Work engagement erat kaitannya dengan kinerja pegawai, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa work engagement penting bagi organisasi.

Selain work engagement, yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Menurut Robbins (2016:77), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada

sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan daerah khususnya di Kabupaten Lebong. Adapun fenomena yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan karena work engagement (ketertarikan pegawai) terhadap pekerjaan yang mulai memudar karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan dikerjakan dalam waktu yang singkat. Begitu juga dengan budaya organisasi, masih terlihat adanya kebiasaan pegawai yang sudah lama bekerja harus dihormati oleh pegawai yang baru bekerja meskipun memiliki jabatan yang lebih tinggi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2014:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut Siagian (2014:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya". Adapun menurut Hasibuan (2015:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat"

Work Engagement

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) engagement adalah keterlibatan atau keterikatan. Kemudian menurut Derek et al., (2017:77) bahwa engagement merupakan pemanfaatan masing-masing anggota organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan peran-perannya. Engagement menjadi sesuatu hal yang penting ketika dikaitkan dengan pekerjaan yang biasa disebut dengan work engagement, keterikatan yang terjadi di pekerjaan sebagai contoh karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya akan bersedia mengeluarkan seluruhnya untuk perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi.

Menurut Bakker et al., (2015:132), Work engagement adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Work engagement bagaimana pekerja menjalankan pekerjaan mereka sampai meluangkan waktu dan tenaganya (Vigor), menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk tujuan pengejaran (Dedication), dan pekerjaan dijadikan sebagai sesuatu hal yang mengasyikkan sehingga konsentrasi terpusat pada pekerjaannya (absorption).

Jadi work engagement adalah kondisi dimana karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang membuat pikiran menjadi positif dengan munculnya semangat tinggi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna

bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Ivancevich et.al., (2015:44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Kinerja

Mangkuprawira (2017:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. lebih lanjut

Mangkuprawira (2017:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan, c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team, d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi, e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Pasolong (2016:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Wibowo (2016:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Nawawi (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory, menurut Sugiyono (2014:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan anatara variabel-variabel yang

diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh work engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2017:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Versi 21. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2017:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda Data kuantitatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier ganda. Menurut Sugiyono (2017:275) model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- X1 : Work engagement
- X2 : Budaya organisasi
- a : Nilai Konstanta
- b : Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh X dan Y

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:202) berkaitan dengan output regresi linier berganda yang dihasilkan melalui program SPSS perlu dilakukan uji simultan dengan F-test, dan uji parsial dengan T-test. Penjelasan untuk masing masing uji tersebut adalah sebagai berikut:

Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji-t dengan menggunakan SPSS menurut Ghozali (2014:30) adalah:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji

- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara dua variabel yang diuji

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 20017:206). Dengan kategori penilaian :

a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

c. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2015:275).

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 79 orang pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN dengan berbagai karakteristik, adapun karakteristik dari responden yang telah menjadi objek penelitian sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	52	66
Perempuan	27	34
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 1 data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yaitu 52 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 66 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar 34%. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di lapangan jadi membutuhkan tenaga laki-laki, sedangkan pegawai perempuan hanya tetap di kantor untuk mengurus data administrasi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden jika dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	7	9
31-40 tahun	32	41
41 - 50 tahun	29	36
> 50 tahun	11	14
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari tabel 2 di atas jika dilihat dari usia ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong didominasi oleh pegawai yang berusia 31 - 40 tahun dengan persentase sebesar 41 % atau sebanyak 32 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki usia yang telah matang untuk bekerja serta dalam mengambil keputusan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	16	20
D3	5	6
S1	53	67
S2	5	7
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Pada Tabel 3 data karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 67%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS Versi 21 maka dapat dilihat hasil uji validitas seperti pada Lampiran 4 Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel ($n-2=79-2=77$) maka nilai rtabel sebesar 0,221. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
<i>Work engagement (X1)</i>				
1	X1.1	0,221	0,744	Valid
2	X1.2	0,221	0,740	Valid
3	X1.3	0,221	0,712	Valid
4	X1.4	0,221	0,531	Valid
5	X1.5	0,221	0,608	Valid
6	X1.6	0,221	0,561	Valid
7	X1.7	0,221	0,526	Valid
8	X1.8	0,221	0,645	Valid
9	X1.9	0,221	0,633	Valid
10	X1.10	0,221	0,527	Valid
<i>Budaya organisasi (X2)</i>				
1	X2.1	0,221	0,501	Valid
2	X2.2	0,221	0,457	Valid
3	X2.3	0,221	0,401	Valid
4	X2.4	0,221	0,350	Valid
5	X2.5	0,221	0,282	Valid
6	X2.6	0,221	0,544	Valid
7	X2.7	0,221	0,356	Valid
8	X2.8	0,221	0,404	Valid
9	X2.9	0,221	0,419	Valid
10	X2.10	0,221	0,335	Valid
<i>Kinerja (Y)</i>				
1	Y.1	0,221	0,579	Valid
2	Y.2	0,221	0,534	Valid
3	Y.3	0,221	0,241	Valid
4	Y.4	0,221	0,407	Valid
5	Y.5	0,221	0,501	Valid
6	Y.6	0,221	0,237	Valid
7	Y.7	0,221	0,413	Valid
8	Y.8	0,221	0,551	Valid
9	Y.9	0,221	0,538	Valid
10	Y.10	0,221	0,251	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa dari 30 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien Alpha Cronbach, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	<i>Work engagement</i>	0,825	Reliabel
2	Budaya organisasi	0,743	Reliabel
3	Kinerja	0,750	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (andal).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh work engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.198	4.224		3.125	.003
	Work engagement	.288	.071	.380	4.041	.000
	Budaya organisasi	.416	.100	.390	4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 8 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,198 + 0,288X_1 + 0,416 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 13,198 mempunyai arti bahwa apabila variabel Work engagement (X1) dan budaya organisasi (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 13,198.
2. Pengaruh Work engagement (X1) terhadap kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Work engagement) adalah sebesar 0,288, dengan asumsi apabila X1 (Work engagement) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,288.
3. Pengaruh Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 (budaya organisasi) adalah sebesar 0,416, dengan asumsi apabila X2 (budaya organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,416.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 7 Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.359	2.365

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Work engagement

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan Tabel 7 untuk nilai koefesien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefesien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,376. Hal ini berarti bahwa X1 (work engagement) dan X2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.198	4.224		3.125	.003
	Work engagement	.288	.071	.380	4.041	.000
	Budaya organisasi	.416	.100	.390	4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Work engagement)

Hasil pengujian untuk variabel X1 (work engagement) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya X1 (work engagement) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .

2. Variabel X2 (Budaya organisasi)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (budaya organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (budaya organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X1 (work engagement) dan X2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.726	2	127.863	22.856	.000 ^b
	Residual	425.160	76	5.594		
	Total	680.886	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Work engagement

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan X1 (work engagement) dan X2 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X1 (work engagement) dan X2 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh work engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 13,198 + 0,288X_1 + 0,416 X_2$				
Work engagement	0,288		0,000	Signifikan
Budaya organisasi	0,416		0,000	Signifikan
Uji F			0,000	Signifikan
Determinasi		0,376		37,6%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2023

Pengaruh Work engagement Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara work engagement terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat work engagement pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Work engagement yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dapat dilihat dari semangat para pegawainya untuk pergi bekerja, pegawai tidak mudah menyerah jika terjadi masalah dalam bekerja. Pegawai juga bisa bekerja dalam waktu lama untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Menurut Bakker et al., (2015:132), Work engagement adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Work engagement bagaimana pekerja menjalankan pekerjaan mereka sampai meluangkan waktu dan tenaganya (Vigor), menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk tujuan pengejaran (Dedication), dan pekerjaan dijadikan sebagai sesuatu hal yang mengasyikkan sehingga konsentrasi terpusat pada pekerjaannya (absorption).

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Secara konseptual bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi. Persepsi ini didasarkan pada dugaan bahwa cara beradaptasi dan menyesuaikan diri individu dengan lingkungan kerjanya kan lebih baik bila nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi sesuai harapan setiap individu. Budaya selalu merupakan suatu perwujudan bersama, karena budaya setidak-tidaknya dirasakan sebagian orang yang hidup atau tinggal pada lingkungan social yang sama, dimana budaya dipelajari, yang membedakannya dengan orang di luar lingkungannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 13,198 + 0,288X_1 + 0,416 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (work engagement) dan X_2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel work engagement dan budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,376. Hal ini berarti bahwa X_1 (work engagement) dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel work engagement dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel work engagement dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .

Saran

1. Disarankan kepada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong agar bekerja lebih giat lagi agar semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat.
2. Kepada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah baik agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadel, Muhammad. 2014. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., et al., 2015. Organizational Behavior and Management. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kamus versi online/daring (Dalam Jaringan). <https://kbbi.web.id/didik>
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Martoyo Susilo, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta
- Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nopriani, Attilah. 2021. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) pada PT Wahyu Septyan Bengkulu. Jurnal Indonesia Manajemen (JIM) p-ISSN 2807-240, e-ISSN 2807-212X
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour) PT.Prehalindo. Jakarta.
- Siagian. Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Berneth. 2015, Manajemen Sumberdaya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, Jakarta
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.

- Susena. Karona Cahya dan Ferina, Zahrah Indah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Jurnal Emak, Vol. 2 No. 2
- Tohardi Ahmad, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers