

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Rozana¹, Afdal Mazni², Bambang Suhada³
Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia

Email: rozana12345@gmail.com¹
masdoelhak5000@gmail.co2³
basucpc@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan mengetahui pengaruh positif *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten lampung tengah. Teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling* didapat 150 sampel. Metode yang digunakan adalah *mix method* dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan wawancara atau kuesioner. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui variabel dependen dan independen dengan alat bantu program SPSS 25 for windows. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa ada pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten lampung tengah.. Berdasarkan analisis data diperoleh $F_{hitung} 42.855 > 0,000$ yang ditunjukkan dengan regresi linier dengan koefisien determinasi (R^2) 0,716 yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *employee engagement* dan budaya organisasi kerja sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : *employee engagement*, budaya organisasi dan kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to obtain data and determine the positive influence of employee engagement and organizational culture on employee performance at the National Unity and Political Agency of Central Lampung Regency. Sampling technique is accidental sampling obtained 150 samples. The method used is a mix method with a quantitative approach, namely interviews or questionnaires. In this study, the analytical tool used is multiple linear regression analysis to determine the dependent and independent variables with SPSS 25 for windows program tools. The results of research conducted by researchers show that there is an influence of employee engagement and organizational culture on employee performance at the national and political unitary body of Lampung Tengah Regency. Based on data analysis, $F_{count} 42.855 > 0.000$ is shown by linear regression with a coefficient of determination (R^2) 0.716 which means that employee performance is influenced by employee engagement and work organizational culture variables by 71.6% and the remaining 28.4% is influenced by other factors.

PENDAHULUAN

Di era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan

yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan

lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan”.

“Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat”.

“Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja karyawan. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan organisasi tersebut baik”.

“Budaya dapat menjadi penghalang terhadap perubahan bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi. Kecocokan antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja karyawan secara maksimal. Beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja, kinerja, dan budaya organisasi”.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kabupaten Lampung Tengah”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Telah terjadi penurunan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kabupaten Lampung Tengah rata-rata hasil evaluasi yaitu dari 89% pada tahun 2020 menjadi 81% pada tahun 2021.
2. Berdasarkan hasil pra survey tahun 2020 terdapat 11% dari keseluruhan pegawai yang belum dipahami secara baik maksud dari *Employee Engagement* pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Berdasarkan hasil pra survey tahun 2020 terdapat 19% dari keseluruhan karyawan Belum dipahami secara baik maksud dari Budaya Organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Rumusan Masalah

Latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja penyuluh lapangan pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Tengah?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh lapangan pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Tengah.

Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah, diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan/Instansi
Sebagai bahan masukan saran dan pemikiran sehingga pengelolaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dapat berjalan dengan maksimal dimasa yang akan datang.
2. Bagi Penulis

Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengalaman, serta dengan adanya penelitian ini penulis dapat berkontribusi dalam memecahkan permasalahan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan informasi atau referensi bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pemahaman tentang pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak sampai pada hal-hal di luar rumusan masalah yang ada, maka di dalam penelitian ini masalah di batasi pada pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah.

Kajian Teori

Kajian literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis”.

Menurut Rozarie (2017:91) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Samsuni (2017:116) “manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja”.

Employee Engagement

Pengertian Employee Engagement

“*Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Menurut Rustono & Akbary (2015:1173) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya”.

Menurut Bakti (2016:3091) “*employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kenyataannya, meskipun terdapat

banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam *employee engagement*, masih terdapat kekurangjelasan definisi dan pengukuran dari *employee engagement*”.

Menurut Lianasari, et. al (2017:177) “*employee engagement* adalah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan kesadaran karyawan akan konteks bisnis dan adanya kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan demi kepentingan organisasi”.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

“Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak”. Menurut Jufrizan dan Intan (2021:425), “budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak”.

Menurut Ali, Karnila & Agustian. D.W (2018:8), “Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang

dimiliki oleh anggota-anggota organisasi”.

Menurut Suharto (2015:66), “Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi”.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

“Kinerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan”. Menurut Sujono., & Suhada,B (2021:539), “kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), sehingga Pengertian kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2020:215) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut pendapat Aziz dan Suryadi (2017:181) “pengertian kinerja berasal dari terjemahan kata performance, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Penelitian Relevan

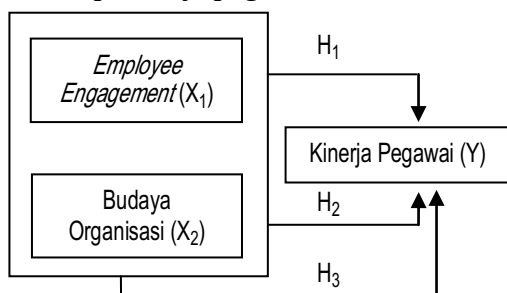
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul)” (Nurdinah & Kurniawan 2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Hasil penelitian menunjukkan reformasi birokrasi dan <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel <i>employee engagement</i> merupakan variabel dominan yang dapat digunakan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai diikuti reformasi birokrasi”.
2	“Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan BPJS	Analisis Regresi Linier	“Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel <i>employee engagement</i> berpengaruh

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Ketenagakerjaan Bandung Raya” (Jung & Sembiring 2019).	Berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya”.
3	“Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung” (Raihan,. et. al 2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Hasil menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. Memiliki koefisien determinasi dari variabel <i>employee engagement</i> sebesar 34,4% terhadap kinerja karyawan”.
4	“Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. PLN Persro Unit Induk Wilayah Sumatra Utara” (Jufrizen & Rahmadhani 2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Hasil penelitian menunjukan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persro Unit Induk Wilayah Sumatra Utara”.
5	“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo” (Swastiani Dunggio 2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”.

Kerangka Pemikiran

“Berdasarkan uraian diatas, maka diduga bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan kedalam kerangka berpikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H_2 : Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H_3 : Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* (X_1) dan

budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas *Employee Engagement* X_1

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Employee engagement	,125	37	,150	,969	37	,384
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Uji Homogen

Uji Homogenitas Y atas X_1

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *test of homogeneity of*

variances dengan syarat $\text{sig.} > 0,05$.

Berikut ini adalah hasil uji homogenitas:

Hasil Uji Homogenitas Y atas X_1

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
y Based on Mean	1,725	6	11	,205
Based on Median	1,517	6	11	,260
Based on Median and with adjusted df	1,517	6	3,313	,381
Based on trimmed mean	1,716	6	11	,207

Pada tabel 4.13 menjelaskan bahwa variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai homogen dikarenakan $\text{sig. } 0,235 > 0,05$.

Uji Linieritas

Uji Linieritas Y atas X_1

“Uji linieritas dilakukan untuk kepentingan ketepatan estimasi. Setiap estimasi biasanya diharapkan pada suatu

kepastian atau kejelasan sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki akurasi yang tinggi. Kriteria dalam uji linear dalam penelitian ini yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan bahwa data tersebut variabelnya memiliki hubungan linear”. Adapun hasil uji linieritas adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Linieritas Y atas X_1 **ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Employee Engagement	Between Groups	(Combined)	2393,896	17	140,817	8,262	,000
		Linearity	1098,463	1	1098,463	64,449	,000
		Deviation from Linearity	1295,433	16	80,965	4,750	,001
	Within Groups		323,833	19	17,044		
	Total		2717,730	36			

“Pada tabel 4.15 hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* sebesar 0,001. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan penghargaan kinerja (X_1) terdapat hubungan yang linier”.

Pengujian Hipotesis

“Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh uji T dan uji F”. Berikut ini adalah penjabarannya:

Tabel 4.17 Hipotesis Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	80,311	17,425		4,609	,000
Employee Engagement	,374	,171	,333	2,186	,036
Budaya Organisasi	-,359	,159	-,344	-2,256	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan

nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima”. Sedangkan apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa :

1. *Employee Engagement* (X_1)

“Variabel *employee engagement* memiliki t_{hitung} sebesar (5,881) sedangkan nilai t_{tabel} (2,186) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan

Bangsa dan Politik Daerah Kabupaten Lampung Tengah, artinya jika variabel *employee engagement* ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima”.

Tabel 4.18 Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1945,838	2	972,919	42,855	,000 ^b
	Residual	771,892	34	22,703		
	Total	2717,730	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

“Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa F_{hitung} 42,855 dengan sig. 0,000, hal ini dapat diartikan bahwa variabel penghargaan kinerja dan budaya

organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai”.

Tabel 4.19 Hasil Uji R^2 Determinasi Model Summary

	M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,846 ^a	,716	,699	4,765

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

“Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa *R Square* sebesar 0,716 berarti 71,6% variabel *employee engagement* dan budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan 28,4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini”.

PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data dengan bantuan SPSS versi 25, maka peneliti dapat memaparkan dalam bentuk pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

“Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi”.

“Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan Raihan,. et. al (2018) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung”.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

“Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing, hal ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut”.

“Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan Swastiani Dunggio (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”.

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja Pegawai

“Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi. Yang berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing, hal ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut”.

“Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan Audi dan Ariyanto (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. “*Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi”.
2. “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing, hal ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya”.

Saran

Adapun saran yang bisa diberikan peneliti setelah melakukan penelitian ini ialah:

1. “*Employee engagement* yang sudah berkembang baik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah harus senantiasa dikembangkan lagi, karena *employee engagement* merupakan sikap yang sangat baik agar pegawai memberikan kinerja dan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Jika kinerja baik maka tujuan organisasi akan senantiasa tercapai”.
2. “Budaya organisasi yang sudah ada dan sudah berkembang sejak lama didalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kabupaten Lampung Tengah harus selalu ditingkatkan agar pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kabupaten Lampung Tengah selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi”.
3. “Penelitian ini hanya sebatas dua variabel yaitu *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya lebih memperluas variabel yang lain, agar dapat mengetahui lebih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang bersangkutan”.⁷

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Karnila & Agustian D.W. 2018. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah Fe-Umm*. 12(2).7-15.
- Aziz, Farouk., & Suryadi, Edi. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 2(2). 178-187.
- Bakti, Alam Setia. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan *Civil Society Organization* PKBI Pusat. *e-Proceeding of Management*. 3(3). 3088-3095.
- Jufrizen & Intan, Nur. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1). 420-435.
- Lianasari, et. al. (2017). Pengaruh Stres Kerja, *Employee Engagment*, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 11(2). 172-197.
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2). 213-223.
- Rozarie, C. V. R. A. De, & Indonesia, J. T. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Rustono, Anton., & Akbary, Muhammad Fattah. (2015). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *E-Proceeding Of Management*. 2(2). 1172-1178.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Suharto. (2015). Pemodelan Produktivitas Kerja Menggunakan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Metro. *Jurnal Manajemen*. 9 (1). 64-85.
- Sujono., Et. Al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*. 1(3). 537-543.