

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BAHASA SUMATERA SELATAN

Rahyuni Sartika¹, Wiwin agustian²

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

E-mail: rahyuni.plg16@gmail.com¹⁾
wiwinagustian@binadarma.Ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan observasi dengan sampel penelitian berjumlah 35 Pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$. variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,049 < \alpha (0,05)$. variabel Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,688 atau 68,8%. Variabel Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sebesar 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; *Employee Engagement*; Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to find out how much influence Organizational Culture and Employee Engagement have on Employee Performance at the South Sumatra Language Center. The method used in this research is a quantitative method. The data collection methods used in this research were interviews, questionnaires and observations with a research sample of 35 employees at the South Sumatra Language Center. The research results show that the Organizational Culture variable has a partial influence on Employee Performance at the South Sumatra Language Center with a significance of $0.005 < \alpha (0.05)$. The Employee Engagement variable has a partial influence on Employee Performance at the South Sumatra Language Center with a significance of $0.049 < \alpha (0.05)$. The variables Organizational Culture and Employee Engagement have a simultaneous influence on the Employee Performance variable at the South Sumatra Language Center with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning that H_0 is rejected or H_a is accepted. Based on the coefficient of determination test, it can be seen from the coefficient of determination that the Adjusted R Square is 0.688 or 68.8%. The variables Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance have an influence of 68.8%, while the remaining 31.2% is influenced by other factors not researched.

Keywords: Organizational Culture; Employee Engagement; Employee Performance



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Menurut (Sarpin, 2010) budaya organisasi adalah suatu kepercayaan atau kebiasaan yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan budaya organisasi sering dilakukan oleh pegawai dari masa-kemasa budaya organisasi menjadi

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

ciri khas suatu organisasi atau perusahaan yang dilakukan oleh pegawai untuk berkomunikasi atau perusahaan. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan ditemukan beberapa pegawai yang selalu terlambat absen pagi, kebanyakan dari mereka memberikan alasan lokasi yang jauh dari rumah dan macet nya jalan yang ditempuh untuk sampai ke kantor, hal ini seolah menjadi kebiasaan setiap pegawai yang dilakukan hamper setiap hari, ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk membuat strategi agar pegawai dapat disiplin dalam jam masuk kerja dengan cara memberikan sanksi pada pegawai yang datang terlambat sebagai pemberi efek jera pada pegawai untuk datang sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

Employee Engagement adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui hubungan antara organisasi dengan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dari sudut pandang organisasi dan perusahaan *employee engagement* mengetahui pegawai bertindak dalam bekerja. Dengan adanya *employee engagement* dapat melihat pegawai menyelesaikan tanggung jawab kerja dengan tepat waktu dan kualitas yang baik dengan demikian akan membuat kinerja pegawai meingkat. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan dapat disimpulkan kurangnya perhatian yang diberikan oleh atasan seperti kurangnya saran yang atasan berikan untuk dapat membantu pegawai dapat menyelesaikan masalah yang didapat dalam bekerja, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk mau menjalin hubungan yang harmonis dengan pegawai dan memberikan masukan-masukan dalam menyelesaikan masalah agar terjadinya hubungan yang baik pada pegawai dengan demikian *employee engagement* dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Basuki, 2011) Adakalanya dalam sebuah perusahaan menemukan kinerja pegawai yang menurun. Dengan adanya naik turun kinerja pegawai hal ini berimbas kepada pegawai karena dengan kinerja naik turun akan membuat hasil kerja pegawai tidak optimal sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan sebagai berikut:

Tabel 1. Standar nilai untuk menentukan kinerja pegawai

No	Nilai	Keterangan
1	90-100	Amat Baik
2	75-89	Baik
3	51-74	Cukup
4	50 Kebawah	Kurang

Berdasarkan tabel diatas, standar nilai digunakan untuk melihat unsur penilaian kinerja pegawai dengan standar nilai yang ditentukan oleh Balai Bahasa Sumatera Selatan, berikut rekapitulasi rata-rata hasil penilaian pegawai yang dilihat dari Standar nilai untuk menentukan kinerja pegawai antara lain:

Tabel 2. Rekapitulasi rata-rata nilai kinerja pegawai pada Balai bahasa sumatera selatan Tahun 2020-2021

No	Unsur Penilaian	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan Pegawai	93	Amat Baik	86	Baik

2	Loyalitas Dan Dedikasi	88	Baik	73	Cukup
3	Kejujuran Pegawai	85	Baik	73	Cukup
4	Disiplin Kerja	85	Baik	74	Cukup
5	Prestasi Kerja	89	Baik	72	Cukup
6	Kerja Sama	83	Baik	68	Cukup
7	Tanggung Jawab	83	Baik	70	Cukup
8	Ketaatan Peraturan	90	Baik	80	Baik
Jumlah		696	-	596	-
Rata-Rata		87%	Baik	74.5%	Cukup

Sumber: Data Tahunan Balai Bahasa Sumatera Selatan, 2022.

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian pegawai menurun dari tahun 2020 sampai dengan 2021, pada Tahun 2020 rata-rata rekapitulasi kinerja pegawai sebesar 87% masuk dalam kategori baik. Pada tahun 2021 terdapat penurunan nilai rekapitulasi pegawai sebesar 74.5%, hal ini dapat dilihat dari unsur-unsur seperti kesetiaan pegawai, loyalitas dan dedikasi, kejujuran pegawai, disiplin kerja, prestasi kerja, kerja sama, tanggung jawab, ketaatan peraturan. Penilaian kinerja dilakukan 1 (satu) tahun sekali dilakukan pada bulan Desember dan dinilai langsung oleh pimpinan Balai Bahasa Sumatera Selatan dan dibantu staf lainnya.

Balai Bahasa Palembang Provinsi Sumatera Selatan merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Secara resmi Balai Bahasa Palembang Provinsi Sumatera Selatan yang lebih dahulu dikenal dengan nama Balai Bahasa Palembang berdiri pada tahun 1999 berdasarkan SK Mendikbud No. 226/0/1999 tanggal 19 September 1999. Balai Bahasa Palembang Provinsi Sumatera Selatan baru menjalankan kegiatan secara resmi pada bulan Januari tahun 2000.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas penulis mengangkat judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan”.

METODE PENELITIAN

Terdapat tiga metode pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Wawancara. (2) Kuesioner (3) Observasi. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut (1) Data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan peneliti dengan cara langsung untuk mengetahui tanggapan responden yang berhubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan, (2) Data sekunder. Data sekunder merupakan data yang didapatkan peneliti dengan cara melihat dokumen-dokumen perusahaan yang diteliti seperti jumlah pegawai, sejarah perusahaan dan unsur-unsur penilaian kinerja kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan sebanyak 35 pegawai, terdiri dari 23 orang terdaftar sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 12 orang terdaftar sebagai honorer pada kantor Balai Bahasa Sumatera Selatan. Didalam penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan metode sampel jenuh, karena teknik sampling ini menjadikan semua populasi yang ada karena jumlah sampel terbatas yaitu sebanyak 35 Pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Teknik Uji Coba Instrument (1) Uji Validitas (2) Uji Reliabilitas. (3) Uji Asumsi Klasik dan Teknik Analisis Data (1) Analisis Regresi Berganda, (2) Analisis Korelasi Berganda, (3) Uji Hipotesis Statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	63%
2	Perempuan	13	37%
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel diatas terlihat sebanyak 22 responden atau 63% didominasi oleh responden laki-laki dan sisanya merupakan responden perempuan sebanyak 13 responden atau 37.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	10	29%
2	31-40 Tahun	18	51%
3	41-50 Tahun	7	20%
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 31-40 Tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 51%. Untuk kisaran umur 20-30 Tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 29%. Dan umur 41-50 Tahun sebanyak 7 responden atau 20%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	4	11%
2	DIII	7	20%
3	S1	24	69%
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 24 responden atau 69%. Untuk pendidikan SMA sebanyak 4 responden atau 11% dan DIII sebanyak 7 responden atau 20%.

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.835**	0.325	Valid
P2	0.859**	0.325	Valid
P3	0.830**	0.325	Valid
P4	0.802**	0.325	Valid
P5	0.778**	0.325	Valid
P6	0.767**	0.325	Valid
P7	0.696**	0.325	Valid
P8	0.828**	0.325	Valid
P9	0.853**	0.325	Valid
P10	0.707**	0.325	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.325, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.325 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X_2)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.803**	0.325	Valid
P2	0.760**	0.325	Valid
P3	0.855**	0.325	Valid
P4	0.666**	0.325	Valid
P5	0.698**	0.325	Valid
P6	0.746**	0.325	Valid
P7	0.754**	0.325	Valid
P8	0.898**	0.325	Valid
P9	0.641**	0.325	Valid
P10	0.760**	0.325	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.325, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.325 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.861**	0.325	Valid
P2	0.914**	0.325	Valid

P3	0.861**	0.325	Valid
P4	0.894**	0.325	Valid
P5	0.820**	0.325	Valid
P6	0.838**	0.325	Valid
P7	0.868**	0.325	Valid
P8	0.829**	0.325	Valid
P9	0.875**	0.325	Valid
P10	0.799**	0.325	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.325, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.325 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

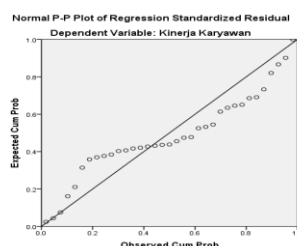
Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,935	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,923	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,956	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.7 diatas uji realibilitas semua variable memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

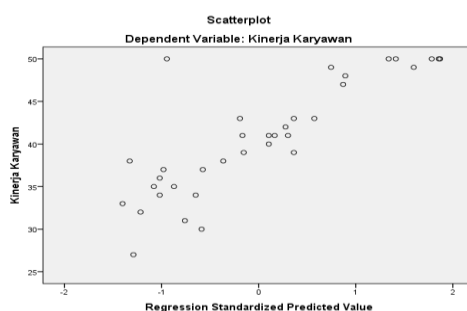
Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.307	3.258
Employee Engagement	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance value* $\geq 0,1$ yaitu *tolerance* variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,307 dan Employee Engagement (X_2) sebesar 0,307. Sementara itu untuk nilai VIF masing-masing variabel ≤ 10 yaitu nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 3,258 dan Employee Engagement (X_2) sebesar 3,258 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen tersebut tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.068	5.221		.013	.990
Budaya Organisasi	.55	.184	.524	3.030	.005
Employee Engagement	.48	.237	.353	2.044	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 0.068 + 0.557 x_1 + 0.485 x_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0.068: artinya jika variabel budaya organisasi (x_1) dan *employee engagement* (x_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (y) nilainya 0.068.
- Koefesien regresi variabel budaya organisasi (x_1) sebesar 0.557, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.557 satuan.
- Koefesien regresi variabel *employee engagement* (x_2) sebesar 0.485, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan *employee engagement* mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.485 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.688	3.737

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 12 diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), nilai R sebesar 0,841 atau 84,1%, artinya hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) berada dikisaran 0,80 - 1,00 artinya Sangat Kuat

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.068	5.221		.013	.990
Budaya Organisasi	.557	.184	.524	3.030	.005
Employee Engagement	.485	.237	.353	2.044	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan
- Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.11 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$.
- Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Berdasarkan nilai sig dari tabel 13 terlihat bahwa nilai signifikan variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,049 < \alpha (0,05)$.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1076.936	2	538.468	38.552	.000 ^b
Residual	446.950	32	13.967		
Total	1523.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel 14 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Analisis Koefesien Determinasi (R2)

Tabel 15. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.688	3.737

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefesien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,688 atau 68,8%. Variabel Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sebesar 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selata

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kankan Sopyan (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,049 < \alpha (0,05)$..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shindie Aulia Joushan (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Area Bekasi”. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan

Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui variabel Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,688 atau 68,8%. Variabel Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sebesar 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Penelitian Pada kantor Balai Bahasa Sumatera Selatan. Peneliti Menyimpulkan Bahwa Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Terdapat pengaruh secara parsial antara *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya maka pada bagian berikut perlu beberapa diberikan saran pada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini. Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Sudah cukup baik oleh karena itu kantor Balai Bahasa Sumatera Selatan harus bisa mempertahankannya

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. Sanusi, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, *Remaja Rosdakarya: Bandung*.
- Anwar. Prabu. Mangkunegara, (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, *BPFE: Yogyakarta*.
- Dwi. Priyatno, (2012) Asumsi Klasik , *Fisipol UGM : Yogyakarta*.
- Edy. Sutrisno, 2012 Enam dimensi Administrasi Public, *Gava Media: Jogjakarta*
- Fidyah, D. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Telkom Indonesia Di Yogyakarta.
- Handoyo. Setiawan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Bumi Aksara: Jakarta*.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

- Kuncoro, 2013, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia . *STIA LAN: Jakarta*.
- LESTARI, N. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Kota Tegal (*Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal*).
- Marciano, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. *Denpasar : Graha Ilmu*.
- Nurhadijah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama, *Prenada Media Group : Bandung*.
- Oushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Prayudha, H. W. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Islam Indonesia.
- Sarpin, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, *PT Bumi Aksara: Jakarta*.
- Schaufeli, 2011, Metodologi Penelitian Bisnis , *BPFE: Jogjakarta*.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Pegawai (Employee Engagement) terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14-18.
- Sugiyono, (2013), Enam dimensi Administrasi Public, *Gava Media: Yogyakarta*.
- Taliziduhu. Ndraha, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, *Muri Kencana: Jakarta*.
- Robinson, dkk, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, *Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta*.
- Wirawan, (2014) Manajemen Personalialia. *Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan*