

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Christian Y Rumissing

Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Althon K. Pongtulan

Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Adriana Madya Marampa

Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Korespondensi penulis: ana.marampa@yahoo.com

ABSTRACT. *The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance at the North Toraja Regency Culture and Tourism Service. This research aims to determine the influence of organizational culture and employee engagement on employee performance at the North Toraja Regency Culture and Tourism Service. The object of this research is the North Toraja Regency Culture and Tourism Service. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 26 application. The population in this research is employees at the North Toraja Regency Culture and Tourism Service. as many as 30 respondents. This research shows that Organizational Culture and Employee Engagement both have a positive and significant effect on performance. By testing the coefficient of determination, a value of 0.602 or 60.2% was obtained. The Performance variable can be explained by the Organizational Culture and Employee Engagement variables while the remaining 30.8% is explained by other variables.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Engagement, Employee Performance*

ABSTRAK. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. sebanyak 30 responden. penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.602 atau 60,2%. Variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sedangkan sisanya berarti sebesar 30,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi setiap organisasi, karena manusia masih berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, MSDM merupakan elemen terpenting karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sebagai pengelola sumber daya manusia di setiap organisasi harus paham dan mengerti bagaimana strategi yang tepat dalam mendorong kinerja pegawai

agar tercapainya tujuan yang sudah diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, SDM harus memiliki kualitas terbaik serta peningkatan kinerja juga harus lebih baik dan di tingkatkan.

Kinerja penting bagi seluruh organisasi atau perusahaan, kinerja digunakan untuk menentukan efektifitas dari sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan pemimpin dalam mengelolah organisasi dan sumber daya manusia yang ada. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan atau organisasi sesuai dengan keahlian dan kewajibannya dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan wewenang secara tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. (Afandi, 2018). Bagi setiap perusahaan maupun organisasi perlu secara konsisten lebih mengembangkan kinerja pekerja sehingga dapat mengembangkan kualitas yang baik dengan harapan tujuan organisasi tercapai. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah budaya organisasi dan employee engagement. Menurut Remen, dkk (2023) kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan serta hasil dari usaha seseorang yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama.

Pentingnya Budaya Organisasi dalam perusahaan atau organisasi adalah untuk membentuk rasa dan mekanisme pengendalian untuk memberikan percepatan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Robbins, 2015). Budaya organisasi sendiri merupakan sesuatu yang bersifat kontekstual, memberi corak dan citra tersendiri bagi suatu organisasi. Budaya tersebut akan membentuk suatu persepsi subyektif karyawan terhadap organisasinya sehingga berdampak pada perilaku para anggotanya yang akhirnya mempengaruhi efektivitas dan efisien organisasi secara keseluruhan (Wahab, 2016). Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan. Organisasi yang efektif dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. (Paembong, Marampa, dan Tammu 2023) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu yang tidak berwujud kekuatan psikologis yang dapat menggerakkan individu dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Employee Engagement penting dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya employee engagement dalam sebuah organisasi akan membuat sikap positif bagi pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan/ organisasi Mujiasih (2015). Employee engagement merupakan perasaan emosional karyawan terhadap tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil. Karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas dan fokus terhadap hasil. Employee engagement sebagai hubungan dua arah antara pegawai dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama dalam memenuhi tugas tersebut (Allen, 2018). Menurut (Debianti, Marampa 2023) employee engagement mengatakan bahwa suatu hal yang dapat memotivasi seorang karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan suatu instansi pemerintahan yang berada di Kabupaten Toraja Utara, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan instansi yang bertugas untuk perumusan, pelaksanaan, evaluasi kebijakan serta pelaksanaan administrasi dinas di bidang pariwisata dan kebudayaan.

Masalah yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata adalah turnover intention (niat berhentinya seorang pegawai), diduga dengan adanya perilaku karyawan yang tidak memiliki keterikatan (employee engagement) terhadap perusahaan atau organisasi. Perilaku tersebut disebabkan oleh rasa malas pegawai untuk memberikan usaha dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Senioritas merupakan sebuah budaya yang menjadi hal berkelanjutan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, pegawai lama suka memberikan tugas kepada pegawai baru serta karyawan lama menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu.

Berdasarkan praobservasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara belum menerapkan budaya organisasi dan employee engagement secara maksimal seperti yang diketahui bahwa budaya organisasi dan employee engagement dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan Inovasi pegawai. Dengan budaya tersebut mendorong berkembangnya instansi sampai pada keadaan saat seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya tingkat kestabilan pegawai membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas dari penjelasan terkait budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagemet Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara”.

Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

Menurut Torang (2014) budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya

Menurut Effendy (2015) Budaya organisasi di denfenisikan sebai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktifitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen,dan mencapai tujuan organisasi.

Fahmi (2017) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas budaya organisasi adalah pola, atau cara kelompok bertindak terhadap orang luar maupun sesama anggota organisasi, serta mampu mengatasi permasalahan internal dan eksternal dalam suatu organisas

Employee engegement

Menurut Robbins & Timothy (2013) *Employee Engangement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Allen (2018). *Employee Engangement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap Organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

Menurut (Cintani & Noviansyah, 2020). *Employee engagement* merupakan bentuk kesediaan untuk melakukan pembelaan atas nama perusahaan, mencangkup tentang kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli dan berinvestasi di perusahaannya sehingga melakukan pekerjaan dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas *Employee Engagement* adalah sebuah pendekatan dan simpati karyawan di tempat kerja yang dapat menciptakan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi serta dapat menciptakan kepuasan kerja antara individu dalam organisasi tersebut

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2013) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan mampu mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti dengan didasarkan pada kerangka pemikiran yang ada maka selanjutnya diajukan beberapa hipotesis. Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin salah atau mungkin benar. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

Pada penelitian yang dilakukan Fidyah (2019) menunjukkan bahwan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan menjaga budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan telaah literature penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis penelitian yaitu:

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sopyan dkk (2015) tingkat keterkaitan karyawan *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika. Kabupaten sukabumi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sekarwigati Nurdinah, dkk (2019) menunjukkan *employee engagement* dapat menciptakan kondisi, kenyamanan suatu organisasi sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

H2: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Yunus, dkk (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan employee engagement merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Herlianti, dkk (2022) pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

H3: Budaya organisasi dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif berbasis positivisme positif dipakai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penulis mengumpulkan informasi menggunakan instrumen penelitian dan menggunakan pemeriksaan informasi kuantitatif atau tertukar untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Populasi pada adalah pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten toraja utara sebanyak 30 orang pegawai. Teknik sampel penelitian ini adalah sampel total di mana semua populasi menjadi sampel yaitu 30 orang pegawai sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2024)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden laki-laki 12 orang dengan persentase 40,0% ,sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 60,0%. Terlihat bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 18 orang dari total jumlah responden atau sebesar 60,0%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	13,3	13,3	13,3
	S1	20	66,7	66,7	80,0
	S2	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah(2024)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berstatus D3 sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%, bersatus S1 sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7%, berstatus S2 sebanyak 6 orang dengan persentase 20,0% .Terlihat bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah 20 responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 66,7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3

Responden berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	10,0	10,0	10,0
	6-10 Tahun	9	30,0	30,0	40,0
	<10 Tahun	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10.0%, yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentasae 30,0% dan yang bekerja <10 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 60,0%. Terlihat bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama <10 tahun.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Uji Reliabilitas Variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	8

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,906 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dalam penelitian ini adalah reliable.

Tabel 5

Uji reabilitas *employee engagement* (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,741 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dalam penelitian ini adalah reliable

Tabel 6

Uji reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,906 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliable

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.787	4.912		1.381	.178
	Budaya Organisasi	-.055	.185	-.050	-.299	.767
	Employee Engagement	1.170	.240	.809	4.884	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil Uji persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 6,787 + 0,055 + 1,170 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 6,787 menggambarkan X_1 dan X_2 , maka nilai dari kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara sebesar 6,787
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) -0,055 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel budaya organisasi maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,55.
- Koefisien regresi *employee engagement* (X_2) 1,170 berarti setiap penambahan 1 (satu) point variabel budaya organisasi maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,170.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji t (Secara Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.787	4.912		1.381	.178
	Budaya Organisasi	-.055	.185	-.050	-.299	.767
	Employee Engagement	1.170	.240	.809	4.884	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Diolah (2024)

$$\begin{aligned}
 t_{\text{Tabel}} &= t(a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2 ; 30-2-1) \\
 &= 0,025 ; 27 \\
 &= 2,052
 \end{aligned}$$

Jadi dapat diketahui t_{tabel} yaitu 2,052 sehingga dari hasil output SPSS pada table 4.17 dapat dilakukan pengujian hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) sebagai berikut:

- a) Budaya organisasi berpengaruh negative dengan nilai t hitung $-0,299 < 2,052$ dan tidak signifikan dengan nilai $0,767 > 0,05$ terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini d tolak.
- b) Diketahui nilai t hitung untuk pengaruh X2 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar $6,492 > 2,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja pegawai).

Uji F (Secara simultan)

Tabel 9
Hasil Uji f (Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.303	2	83.152	20.435	.000 ^b
	Residual	109.864	27	4.069		
	Total	276.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant),Budaya organisasi,employee engagemet

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikasi variabel bebas. Sehingga dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan dengan dasar ketentuan pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai $\text{sig.} < 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 f_{\text{tabel}} &= f(n-k-1; k) \\
 &= f(30-2-1; 2) \\
 &= f(27; 2) \\
 &= 3,35
 \end{aligned}$$

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 20.435 > f_{tabel} 3,35$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan X1 (Budaya organisasi) dan X2 (Employee engagement) terhadap Y (kinerja pegawai) tidak berpengaruh signifikan. Dan H2 diterima artinya X2(Employee engagement). Dan Y (kinerja pegawai) berpengaruh signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.573	2.01718

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah(2024)

Dari hasil di atas memiliki nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilainya adalah 0,602 atau 60,2%, artinya bahwa variabel terikat pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas yakni kompetensi dan kepemimpinan Transformasional. Sedangkan 39,8% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Budaya organisasi berpengaruh negative dengan nilai t hitung $-0,299 < 2,052$ dan tidak signifikan dengan nilai $0,767 > 0,05$ terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini d tolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rita Rahajeng S (2022) budaya organisasi dalam komunikasi pada Dinas ketahanan Ketahanan Pangan Kelautan dan Pertanian provinsi DKI

Jakarta, belum bekerja dengan baik sehingga pegawai tidak merasa termotivasi saat melakukan pekerjaan. Budaya organisasi yang perlu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Karena adanya penurunan dan semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,492 > t_{tabel} 2,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja pegawai). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2019) *employee engagement* lebih dominan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Karena karyawan memiliki hasrat dalam bekerja serta mengeskpresikan diri mereka secara fisik dan pikiran terhadap pekerjaan mereka. Karena banyak pegawai yang bertahan lama pada perusahaan dan berkontribusi baik dan positif untuk tujuan perusahaan yang lebih baik

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan uji t budaya organisasi berpengaruh positif dengan nilai t hitung $3,061 > 2,52$ dan tidak signifikan dengan nilai $0,005 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,492 > t_{tabel} 2,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja pegawai). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ignatius Kurniawan, dkk (2019) lebih dominan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Yunus, dkk (2023) budaya organisasi dan *employee engagement* merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai di pengaruhi oleh budaya organisasi dan *employee engagement*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Employee Engagemen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.

Disarankan kepada pimpinan dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten toraja utara untuk mengembangkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Berkomunikasi dengan lebih baik dengan semua pegawai tentang visi, misi, dan tujuan organisasi serta meningkatkan komitmen organisasi mereka. Tindakan ini diantisipasi untuk mempromosikan komitmen organisasi, yang akan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Nusa Media". Yogyakarta 2018
- Allen. "Employee Work Engagement and Organizational Commitment : A Comparative studi of Private and Public Sector Organizations in Ghana". 2018
- Bangun. (2013). "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media".
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Kolegial", 8(1), 29– 44.
- Fahmi. "Manajemen Sumber Daya Manusia dan budaya organisasi", 2017
- Fidyah, D. N., & Others. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Telkom Indonesia Di Yogyakarta".
- Herlianti. "Pengaruh Budaya dan Employee Engagement terhadap kinerja kariwan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Batu Raja" 2022.
- Kasmir. "Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)",2016
- Kurniawan. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engangement terhadap kinerja pegawai pusat statistik Gunung Kidul" 2016.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015, "Evaluasi Kinerja. Bandung" Refika Aditama
- Mujiasih, E. (2015). "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)". Jurnal Psikologi Undip, 14(1), 40–51.
- Robbins. (2015), "Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta".

- Robbins, Stephen & Judge, Timothy A. (2015). “Perilaku Organisasi – Organizational Behavior Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat”.
- Sopyan, K., & Ahman, E. (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi”. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 6(1)
- Torang, Syamsir (2014). “Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)”. Bandung: Alfabeta.
- Wahab (2016). “Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah terhadap Pengelolaan Organisasi Pendidikan”.
- Yunus. “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap kinerja kariawan pada PT.Bumi Mineral Sulawesi,” 2023
- Yunus, Y., Kasran, M., & Others. (2023). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi*”, 10(1), 240–251.
- Debianti, Marampa, Rahma. 2023. “Pengaruh Employe Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja.” 10(2):104–11.
- Remen, Meytiransi, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G. Tammu. 2023. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja.” *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)* 16(3):583–95. doi: 10.35508/jom.v16i3.11934.
- Paembong, Diana, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G. Tammu. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi , Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja.” 1(3).