

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN LEBONG**



**PROPOSAL SKRIPSI**

**OLEH**

**RENI DOYUN PUTRI**

**NPM. 19040069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN  
BENGKULU  
2023**

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN LEBONG**



**PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**OLEH**

**RENI DOYUN PUTRI**

**NPM. 19040069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN  
BENGKULU  
2023**

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN LEBONG**

**PROPOSAL SKRIPSI**

**OLEH**

**RENI DOYUN PUTRI**  
**NPM. 19040069**

*Telah Disetujui dan Disahkan  
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

**IDA AYU MADE E.G., S.E., M.M**  
NIDN. 0231058501

**WAGINI, S.E., M.Ak**  
NIDN. 0220068003

Bengkulu, Februari 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si**  
NIDN. 0201128101

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL LENGKAP.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 <i>Work Engagement</i> .....	8
2.1.3 Indikator <i>Work Engagement</i> .....	10
2.1.4 Budaya Organisasi .....	11
2.1.5 Indikator budaya Organisasi .....	18
2.1.6 Kinerja.....	19
2.1.7 Indikator Kinerja .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Analisis.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Defenisi Operasional.....	25

3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	26
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5 Metode Analisis .....	27

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis .....	23

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert.....	27

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 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 satu 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.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh *Work Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?
3. Bagaimana pengaruh *work engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Sebagai masukan dalam pembinaan pegawainya khususnya untuk *work engagement* dan budaya organisasi dalam upaya peningkatan kinerja

3. Bagi pembaca / peneliti selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama meskipun dengan objek yang berbeda

### **1.5 Batasan Masalah**

Pembahasan pada penelitian ini hanya di batasi pada pengaruh *work engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong khususnya pegawai yang telah menjadi ASN dengan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

1. *Work engagement* dengan indikator menurut Bakker *et al.*, (2015:132) yaitu *vigor, dedication dan absorption*
2. Budaya organisasi dengan indikator menurut (Rivai dan Mulyadi, 2014:374) meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian
3. Kinerja pegawai yang indikatornya menurut Fadel (2014:195) yaitu pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 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”

### **2.1.2 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.

Federman (2015:66) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa

Mujiasih dan Ratnaningsih, (2015:88) berpendapat bahwa pekerja yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Pekerja yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Pekerja yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerja yang engaged tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka memiliki komitmen terhadap tujuan serta menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi. Sehingga work engagement berkembang secara aktif dalam suatu pengaturan di mana adanya hubungan yang kuat antara organisasi dan nilai-nilai pada setiap individu.

### **2.1.3 Indikator *Work Engagement***

Menurut Bakker *et al.*, (2015:132) menyebutkan ada 3 indikator dalam *work engagement* yaitu:

#### *1. Vigor* (Semangat)

*Vigor* merupakan energi, daya tahan fisik dan mental, berusaha keras, dan ketahanan untuk menghadapi kesulitan. Semakin tinggi *vigor* maka nampak pada kesukarelaan untuk memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mentalnya saat mengalami kesulitan dalam bekerja. Dapat dilihat ketika karyawan memiliki *vigor* yang tinggi, maka terlihat karyawan akan menunjukkan semangat dalam bekerja, dan selalu memberikan usaha yang maksimal dalam setiap pekerjaannya. Tetapi jika *vigor* karyawan yang rendah, maka terlihat bahwa karyawan kurang memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan tidak memberikan usaha terbaiknya.

## 2. *Dedication* (Dedikasi)

Merupakan kondisi karyawan merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan dan merasa tertantang. Semakin tinggi *dedication* maka nampak pada antusias karyawan saat diberikan pekerjaan dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Ketika dihadapkan pada pekerjaan yang sulit tidak membuat pada diri karyawan sesuatu yang membebani. Sebaliknya, ketika *dedication* yang rendah nampak pada karyawan tidak antusias dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan merasa kurang bangga dengan pekerjaannya saat ini.

## 3. *Absorption* (Penyerapan)

*Absorption* yaitu selalu fokus dan berkonsetrasi pada pekerjaan. Dalam kondisi ini karyawan jika *absorption* tinggi maka karyawan akan berkonsetrasi penuh dan akan serius dengan pekerjaannya sebagai bentuk perasaan mencintai pekerjaannya dengan merasa terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun karyawan berada. Sebaliknya jika *absorption* rendah nampak pada diri karyawan sulit untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan mempunyai perasaan kurang mencintai pekerjaannya.

#### 2.1.4 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.

Robbins (2016:311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- d. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai .
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai .

Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai semakin penting bagi organisasi.

Dengan dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan diberdayakannya pegawai oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua pegawai diarahkan kearah yang sama. Pada akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

Menurut Umar (2015:208), untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- c. Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- d. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- f. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- g. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- h. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauhmana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.

- i. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauhmana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka.
- j. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Menurut Wibowo (2016:30) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

- a. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
- c. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka
- d. Budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dari budaya terhadap pegawai menunjukkan bahwa budaya menyediakan dan mendorong suatu bentuk stabilitas. Terdapat

perasaan stabilitas, selain perasaan identitas organisasi yang disediakan oleh budaya organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dicirikan oleh adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak pegawai yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.

- e. Dalam suatu budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap komitmen-komitmen tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Suatu budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku-perilaku anggota organisasi karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi

Sekali suatu budaya terbentuk, praktik-praktik di dalam organisasi bertindak mempertahankan budaya dengan memberikan kepada para pegawai seperangkat pengalaman yang serupa. Robbins (2016:315) menyatakan bahwa terdapat tiga kekuatan yang merupakan bagian yang sangat penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu:

- a. Praktik Seleksi

Tujuan utama dari proses seleksi adalah mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses di dalam suatu organisasi. Proses seleksi memberikan informasi kepada para pelamar mengenai organisasi itu. Para calon belajar mengenai organisasi yang akan dimasuki, dan jika mereka merasakan suatu konflik antara nilai mereka dengan nilai organisasi, maka mereka dapat menyeleksi diri keluar dari kumpulan pelamar. Oleh karena itu, seleksi menjadi jalan dua-arah, dengan memungkinkan pemberi kerja atau pelamar untuk memutuskan kehendak hati mereka jika tampaknya terdapat kecocokan. Dengan cara ini, proses seleksi mendukung suatu budaya organisasi dengan menyeleksi keluar individu-individu yang mungkin menyerang atau menghancurkan nilai-nilai intinya.

b. Manajemen Puncak

Tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Lewat apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, eksekutif senior menegakkan norma-norma yang mengalir ke bawah sepanjang organisasi, misalnya apakah pengambilan risiko diinginkan, berapa banyak kebebasan seharusnya diberikan oleh para manajer kepada bawahan mereka, pakaian apakah yang pantas dan tindakan apakah akan dihargai dalam kenaikan upah, promosi, dan ganjaran lain.

c. Sosialisasi

Tidak peduli betapa baik yang telah dilakukan suatu organisasi dalam perekrutan dan seleksi, pegawai baru tidak sepenuhnya diindoktrinasi dalam budaya organisasi itu. Yang paling penting, karena para pegawai baru tersebut tidak mengenal baik budaya organisasi yang ada. Oleh karena itu, organisasi tampaknya akan berpotensi membantu pegawai baru menyesuaikan diri dengan budayanya. Proses penyesuaian ini disebut sosialisasi.

Sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri atas tiga tahap yaitu:

- (1) Tahap prakedatangan: yaitu periode pembelajaran di mana proses sosialisasi yang dilakukan sebelum pegawai baru bergabung dalam organisasi.
- (2) Tahap perjumpaan: yaitu tahap dalam proses sosialisasi di mana pegawai baru melihat apa yang sesungguhnya organisasi itu dan persimpangan yang mungkin dan kenyataan yang ada.
- (3) Tahap metamorfosis: yaitu tahap dalam proses sosialisasi di mana pegawai baru berubah dan menyesuaikan pekerjaan kelompok kerja dan organisasi.

### **2.1.5 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2014:374), indikator dari budaya organisasi dapat diukur melalui :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian, sejauh mana pegawai diharapkan memerhatikan presisi (kecermatan dan analisis)
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses
4. Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang di dalam organisasi
5. Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diornisasikan kepada tim bukannya individu-individu
6. Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif(kreatif) dan kompetitif
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo

#### **2.1.6 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.

### **2.1.7 Indikator Kinerja**

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Fadel, 2014:195) yaitu :

a. **Pemahaman atas tupoksi**

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung

jawabnya.

b) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat menyelesaikan tugasnya, namun tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Susena dan Ferina (2021) Dosen Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan  $Y = 10,878 + 0,444X_1 + 0,364 X_2$ , arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga

mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan uji t karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil 0,05. Artinya semakin bagus budaya organisasi maka kinerja akan semakin meningkat. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan uji t karena nilai signifikan sebesar 0,012 kecil 0,05. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja akan semakin meningkat. Budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

2. Imawati (2020) mahasiswa Universitas Al Azhar Indonesia dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. Masalah pertama yang hendak dijawab pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja kerja. Rata-rata skor skala budaya organisasi adalah 75,14 (SD= 6,4). Berdasarkan hasil analisis budaya organisasi secara signifikan memprediksi kinerja kerja sebesar  $\beta=0,41$ ,  $t(38)=2,95$ ,  $p=0,005$ . Masalah kedua yang hendak dijawab pada penelitian ini adalah bagaimanakah

pengaruh variabel *work engagement* terhadap kinerja kerja. Rata-rata skor skala *work engagement* adalah 84,97 (SD=12,68). Berdasarkan hasil analisis *work engagement* secara signifikan memprediksi kinerja kerja sebanyak  $\beta=0,28$ ,  $t(38)=2,00$ ,  $p=0,05$ .

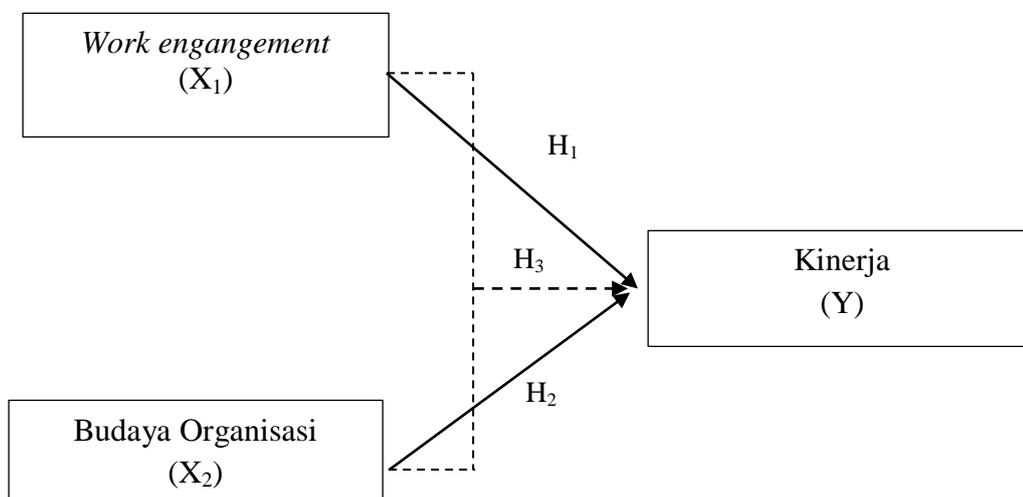
3. Jaousan (2015) mahasiswa Institut Pertanian Bogor dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin baiknya nilai budaya organisasi di PT PLN (Persero) Area Bekasi akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawannya. Sedangkan, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Hal tersebut menunjukkan tidak ada signifikan pengaruh budaya organisasi melalui variabel *employee engagement*.
4. Nopriani (2021) mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada PT Wahyu Septyan Bengkulu. Hasil penelitian ini pertama kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,003. Artinya ketika semakin baik kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan.

Kedua, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,001. Artinya ketika semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Ketiga, Nilai F hitung adalah sebesar 4,037. Karena nilai F hitung  $4,037 > F$  tabel 3,16, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan ( $Y$ ).

### 2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :

—————→ : Pengaruh Secara Parsial  
 -----→ : Pengaruh Secara Simultan

Kerangka analisis di atas menunjukkan bahwa *Work engagement* (X1) dengan indikator *vigor, dedication dan absorption* dan (X2) budaya organisasi dengan indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan indikator pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuran kerja dan kerjasama pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H<sub>1</sub> : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *work engagement* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .
2. H<sub>2</sub> : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
3. H<sub>3</sub> : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *work engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai secara simultan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono (2014:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara 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.

### 3.2 Definisi Operasional

1. *Work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a) *Vigor*
- b) *Dedication*
- c) *Absorption*

2. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Dengan indikator sebagai berikut:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko
- b) Perhatian
- c) Orientasi hasil
- d) Orientsai orang.
- e) Orientasi tim
- f) Keagresifan
- g) Kemantapan

3. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a) Pemahaman atas tupoksi

- b) Inovasi
- c) Kecepatan kerja
- d) Keakuratan kerja
- e) Kerjasama

### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong sebanyak 79 orang pegawai yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Bagian Pemerintahan	7
2	Bagian Hukum	9
3	Bagian Kesra	6
4	Bagian Perekonomian dan Sekda	7
5	Bagian Administrasi Pembangunan	7
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	13
7	Bagian organisasi	5
8	Bagian keprotokolan	6
9	Bagian Umum	19
Total		79

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, 2023

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2018:140). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana alternatif jawaban telah disediakan dan responden hanya memilih jawaban tersebut. Angket tertutup digunakan dalam penelitian ini karena pertanyaan tertutup lebih mudah untuk ditabulasikan. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2017:98

### 3.5 Metode Analisis

#### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. 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 Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

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

##### b. 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.

### 3.5.2 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

### 3.5.3 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:

### **1. 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

### **2. 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, 2001:206). 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.

#### **3.8.4 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.

## 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

**Lampiran 1.****KUESIONER PENELITIAN****Pengaruh *Work Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong**

Peran dan partisipasi Saudara/i dalam memberikan penilaian terhadap berbagai pernyataan dikuesioner ini sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih.

**I. IDENTITAS PENELITI**

Nama	: <b>RENI DOYUN PUTRI</b>
NPM	: 19040069
Universitas	: Universitas Dehasen
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi / Manajemen

## II IDENTITAS RESPONDEN

No Responden	.....	
Nama	.....(boleh tidak di isi)	
Jenis Kelamin	a. Laki – Laki	b. Perempuan
Umur	a. 20– 30 tahun b. 31 – 40 tahun	c. 41 – 50 tahun d. Lebih dari 50 tahun
Pendidikan terakhir	a. SLTA b. D3	c. S1 d. S2

## III. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan Pilihan Jawaban :

STS : Sangat tidak setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 N : Netral  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

### A. *WORK ENGAGEMENT* (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b><i>Vigor (semangat)</i></b>						
1	Saya merasa selalu bersemangat untuk pergi bekerja.					
2	Saya merasa bergairah ketika bekerja					
3	Saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan dalam bekerja					

<b><i>Dedication (dedukasi)</i></b>					
4	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu				
5	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja.				
6	Saya merasa tertantang pada saat bekerja				
<b><i>Absobtion (penyerapan)</i></b>					
7	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
8	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan.				
10	Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh.				

## **B. BUDAYA ORGANISASI (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Inovasi pengambilan resiko</b>						
1	Saya memiliki keberanian dalam mengambil resiko dalam pekerjaan					
2	Saya berinovasi yang tinggi terhadap pekerjaan					
<b>Perhatian</b>						
3	Saya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan					

4	Saya selalu mendahulukan kepentingan kantor dari kepentingan pribadi					
<b>Orientasi hasil</b>						
5	Saya mementingkan hasil pekerjaan dari pada peralatan yang digunakan					
<b>Orientasi orang</b>						
6	Adanya perhatian dari instansi terhadap hasil pekerjaan saya					
7	Saya selalu menghargai pendapat orang lain					
<b>Orientasi tim</b>						
8	Adanya kerjasama antara sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan saya					
<b>Keagresifan</b>						
9	Saya selalu kompetitif dalam menjalankan pekerjaan					
<b>Kemantapan</b>						
10	Saya memiliki kemantapan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					

### C. KINERJA (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Pemahaman atas tupoksi</b>						
1	Saya memiliki pemahaman yang tinggi terhadap tupoksi yang ada					
2	Saya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi					
<b>Inovasi</b>						
3	Saya memiliki inovasi yang tinggi dalam memajukan instansi					

4	Saya mampu memberikan ide-ide yang membangun dalam mencapai tujuan organisasi					
<b>Kecepatan Kerja</b>						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
<b>Keakuratan Kerja</b>						
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diinginkan instansi					
<b>Kerjasama Pegawai</b>						
9	Saya selalu bekerjasama dengan semua pegawai					
10	Saya bekerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					