

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa

Insan Sriwana<sup>1\*</sup>, Ramli Supu<sup>2</sup>, Nursyam Anwar<sup>3</sup>, Ahmad Karim<sup>4</sup>, Badirun Basir<sup>5</sup>, Irfan Yusuf<sup>6</sup>, Zulfadhli Lutfi A. Lopa<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>23456</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>7</sup> Dosen Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>1</sup>Corresponding author's email: [insan.sriwana@gmail.com](mailto:insan.sriwana@gmail.com)

**Abstract.** The aim of this research is to find out how organizational culture and work engagement influence the performance of employees in the Tabulahan sub-district office, Mamasa district. A quantitative descriptive research design was used for this research. Answers from respondents using a questionnaire became a secondary data source for this research. The sampling approach used was saturated sampling, and SPSS 26 software was used to perform basic linear regression on the data. The conclusion of this research shows that employee performance at the Tabulahan sub-district office is influenced by organizational culture variables with a significant value of  $0.000 < 0.005$  and a calculated t value of  $5.350 > 1.690$  and work engagement with a significant value of  $0.000 < 0.005$  and a calculated t value of  $1.820 > 1.690$ .

**Keywords:** organizational culture; work engagement; and employee performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tabulahan kabupaten mamasa. Lokasi penelitian dilakukan di kantor camat tabulahan kabupaten mamasa yang berjumlah 37 pegawai diantaranya ASN 25 orang dan NON ASN 12 orang. Pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh dengan total sampel sebanyak 37 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, (2) keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) budaya organisasi dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tabulahan kabupaten mamasa.

**Kata kunci:** budaya organisasi; keterikatan kerja; dan kinerja pegawai.

### 1. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan keselarasan nilai, meningkatkan loyalitas, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap instansi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena membentuk motivasi dan pola kerja yang terstruktur (Admaja, 2013).

Keterikatan kerja (employee engagement) menjadi variabel penting dalam dunia kerja modern karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Penelitian oleh Yasin, Abdi, & Suriyanto (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja, yang erat kaitannya dengan keterikatan kerja, merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai (Yasin et al., 2021).

Dalam konteks pelayanan publik di daerah, seperti di Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa, peningkatan kinerja aparatur sipil negara sangat bergantung pada iklim organisasi dan sejauh mana pegawai merasa terlibat dalam tugas dan misi instansi. Penelitian di Kabupaten Bone menemukan bahwa budaya organisasi yang sehat berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi dan pada akhirnya berdampak signifikan pada kinerja pegawai (Haeruddin et al., 2022).

Lebih jauh, peran budaya organisasi tidak hanya membentuk perilaku kerja pegawai, namun juga menciptakan kepuasan kerja yang dapat memperkuat pengaruh budaya terhadap kinerja secara tidak langsung (Prasetya, 2015). Oleh karena itu, organisasi publik seperti kantor kecamatan perlu memahami dan membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan karakteristik lokal serta selaras dengan tujuan pemerintahan.

Keterikatan kerja juga menjadi kunci dalam mendorong kinerja yang optimal, terutama dalam pelayanan publik yang membutuhkan kedisiplinan dan komitmen tinggi. Studi lain menegaskan bahwa pegawai yang terlibat aktif secara emosional lebih tahan terhadap tekanan kerja dan mampu menyelesaikan tugas lebih efektif (Agustianur, 2018).

Dengan latar belakang tersebut, maka penting untuk meneliti lebih dalam bagaimana budaya organisasi dan keterikatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta membentuk budaya organisasi yang produktif dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa?
2. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa?
3. Apakah budaya organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa?

---

Please Put the Title of the Paper in this Line with Capitalize Each Words.

## 2. Metode

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiono (2016:14) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat, Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa yang berjumlah 37 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kantor Camat Tabulahan Kabupaten Mamasa yang berjumlah 37 orang.

### b. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi kuesioner dengan cara memberikan seluruh pernyataan/pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Pernyataan/pertanyaan yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu budaya organisasi, keterikatan kerja dan kinerja pegawai.

### c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dengan metode, Pengujian koefisien determinasi, Pengujian hipotesis, dan uji parsial (uji t)

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Uji asumsi klasik

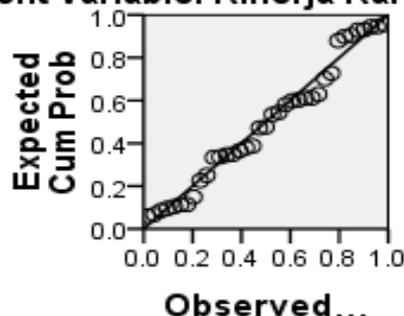
#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan statistik dan analisis grafik. Metode ini diterapkan untuk menentukan apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Rekomendasi berikut terkait dengan proses pengambilan keputusan:

1. Pola terdistribusi normal ditunjukkan dalam histogram atau data bergerak searah dengan diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data diagonal atau tidak diagonal atau distribusi historisnya tidak normal, model regresi melanggar asumsi normalitas.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

#### Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas  
Sumber: Data Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal yang ada. Artinya, bahwa ketiga variabel penelitian yaitu budaya organisasi, keterikatan kerja dan kinerja pegawai berdistribusi normal. Dengan demikian penelitian layak diteliti lebih lanjut.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Gojrati (2012) mengatakan bahwa, untuk menentukan sebuah model regresi bebas dari multikolinearitas dapat dilihat dengan kategori, memiliki angka *tolerance* mendekati 1 dan batas VIF < 10, jika nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut adalah hasil olahan data penelitian uji multikolinearitas:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

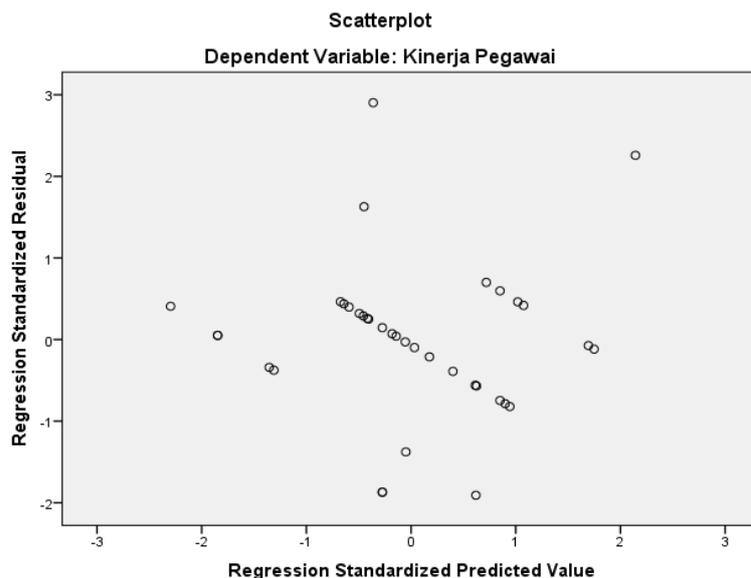
| Variabel               | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Budaya organisasi(X1)  | 0.994     | 1.006 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Keterikatan kerja (X2) | 0.994     | 1.006 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber data: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* mendekati 1 dan batas VIF < 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dan variabel terikat dalam regresi. Oleh karena itu, penelitian layak diteliti lebih lanjut.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Pengujian ini dapat dibuktikan melalui gambar *grafik plot*. Berdasarkan hasil olah data penelitian, dapat dilihat gambar hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara teracak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya, model regresi ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas dan penelitian layak untuk dilanjutkan.

**b. Uji Hipotesis**

1. Uji t (Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung > t tabel, artinya variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 32.345                      | 9.328      |                           | 3.467 | .001 |
| Budaya Organisasi | .633                        | .118       | .668                      | 5.350 | .000 |
| Keterikatan Kerja | .287                        | .158       | .227                      | 1.820 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel budaya organisasi

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t hitung  $5.350 > 1.690$  dan  $sig < 0,005$ . Artinya, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh variabel keterikatan kerja

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t hitung  $1.820 > 1.690$  dan  $\text{sig} < 0,005$ . Artinya, bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan hipotesis 2 diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan keterikatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  dan nilai F hitung  $> f$  tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen (bebas) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (terikat). Hasil uji F bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 262.902        | 2  | 131.451     | 15.291 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 292.287        | 34 | 8.597       |        |                   |
| Total        | 555.189        | 36 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Output SPSS 26 (2024)

Untuk mencari nilai suatu f tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Dimana:

k : Jumlah variabel (bebas dan terikat)

n : Jumlah sampel berbentuk regresi

Dalam penelitian ini jumlah variabel bebas adalah 2 dan jumlah variabel terikat adalah 1, jadi jumlah keseluruhan variabel adalah 3. Berdasarkan rumus derajat freedom (df) di atas didapatkan nilai f tabel sebagai berikut:

$$df = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 37 - 3 = 34$$

Berdasarkan rumus di atas, dapat dilihat pada tabel distribusi f untuk probabilitas 5% yang tercantum pada kolom 3 df 34 sebesar 3.275, sehingga dapat diketahui bahwa f hitung  $15.291 > f$  tabel 3.275 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.005$ . Artinya, bahwa secara simultan budaya organisasi dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis 3 diterima.

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 32.345 + 0.633 X_1 + 0.287 X_2 + e$$

a) Nilai a sebesar 32.345, pada saat variabel bebas bernilai 0, maka variabel terikat tidak mengalami perubahan dan tetap bernilai 32.345.

b) Nilai variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah 0.633, artinya jika variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0.633.

- c) Nilai variabel keterikatan kerja ( $X_2$ ) adalah 0.287, artinya jika variabel keterikatan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.287.

### 3. Uji R (Koefisien Determinasi)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (budaya organisasi dan keterikatan kerja) menjelaskan tentang variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain untuk mengetahui besar presentase variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .688 <sup>a</sup> | .474     | .443              | 2.93201                    |

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai Koefisien Determinasi (R-Square) sebesar 0.474 atau 47% besarnya nilai Koefisien Determinasi mengandung arti bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Keterikatan kerja ( $X_2$ ) mampu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dijelaskan oleh variabel lain yang berada diluar model penelitian ini.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh perputaran modal kerja dan perputaran persediaan terhadap profitabilitas pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel perputaran modal kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022. Hal ini disebabkan oleh perputaran modal kerja pada perusahaan makanan dan minuman kurang stabil. Karena di sebagian tahun mengalami penurunan perputaran modal kerja.
- Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel perputaran persediaan berpengaruh positif terhadap profitabilitas pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022. Hal ini disebabkan oleh perputaran persediaan yang efisien dalam mengelola dan menjual stok barang persediaan dengan cepat dan tidak disimpan terlalu lama. Dengan demikian perusahaan yang mampu mengelola persediaannya secara efisien dan mempertahankan perputaran persediaan yang tinggi sehingga meningkatkan profitabilitas melalui pengurangan biaya, peningkatan arus kas, dll.
- Berdasarkan hasil uji F (simultan), variabel perputaran modal kerja dan perputaran persediaan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap profitabilitas pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022. Hal ini disebabkan perputaran modal kerja dan perputaran persediaan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan sehingga meningkatkan profitabilitas perusahaan.

## Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publizing.
- Arifin, N (2010). Analisis Budaya Organisasional terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. Vol. 8.No. 2.
- Pingkan Tenda, Joyce Rares, & Very Londa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 4 (57).
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Robbins Stephen.P dan Judge T.A (2008), *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat Jl. Raya Lenteng Agung No 101
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(4), 24-30.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sutrisno Edi (2018). *Budaya Organisasi*, Divisi Kencana Jl. Tandra Raya No. 23 Rawamangun Jakarta 13220.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employe engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. 10-24.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sari, P.N (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Bukit Tinggi*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.