

Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi

Gita Aulia Darma Putri

Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

Korespondensi penulis: gita.aulia258@gmail.com

Abstract. *Strong organizational culture and engaged employees will improve performance which has a very positive effect on the sustainability of an organization. This study aims to analyze the impact of employee engagement and organizational culture on employee performance at the Avicenna Prestasi Education Foundation. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The data was collected through a questionnaire distributed to 50 respondents selected using the Slovin method. The results showed that employee engagement and organizational culture significantly have a positive effect on employee performance. This means that maintaining and improving employee engagement and organizational culture can improve employee performance at the Avicenna Prestasi Education Foundation. This study contributes to the understanding of human resource management in companies and can be the basis for policies to improve employee performance and satisfaction.*

Keywords: *Avicenna Prestasi Education Foundation, Employee Engagement, Employee Performance, Organizational Culture*

Abstrak. Budaya organisasi yang kuat dan karyawan yang engage akan meningkatkan kinerja yang sangat berpengaruh positif terhadap keberlangsungan sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dimana data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden yang dipilih menggunakan metode Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menandakan bahwa mempertahankan dan meningkatkan employee engagement dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan serta dapat menjadi dasar untuk kebijakan peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.

Kata kunci: Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting bagi operasi bisnis, dan kemajuan teknologi telah mengubah tenaga kerja menjadi aset organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menyelaraskan perspektif karyawan dengan tujuan organisasi, memastikan kinerja karyawan selaras dengan tujuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fokus manajemen sumber daya manusia pada kesejahteraan karyawan, yang selaras dengan tujuan organisasi. Pencapaian visi dan misi menjadi lebih mudah jika manajemen selaras dengan target. Kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, durasi, kehadiran, dan sikap kooperatif. Keinginan kognitif terkait dengan struktur perusahaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterlibatan kerja atau Keterlibatan Karyawan. Keterlibatan karyawan adalah keadaan psikologis di mana karyawan melampaui harapan dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan kerja adalah komitmen pribadi untuk mendedikasikan waktu, bakat, dan energi untuk bekerja. Keterlibatan karyawan secara signifikan memengaruhi kinerja dengan menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, manajemen, lingkungan kerja, kepercayaan, dan kredibilitas perusahaan. Budaya organisasi yang kuat, yang didasarkan pada disiplin, prestasi, kekeluargaan, dan pekerjaan yang tertib, dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan di perusahaan dengan budaya yang kuat memahami misi dan nilai-nilai inti perusahaan, sehingga mendorong terciptanya lingkungan tempat kerja yang mendukung.

Budaya perusahaan yang kuat dan positif sangat penting bagi perilaku dan kinerja karyawan. Budaya tempat kerja yang mendukung menyelaraskan nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi, yang mengarah pada peningkatan loyalitas dan kepuasan. Budaya perusahaan yang sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, berfokus pada orientasi tindakan, fokus keterampilan inti, dan perampingan organisasi.

Begitupun keadaan yang terjadi di Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi. Beberapa narasumber yang diwawancarai oleh Penulis menilai bahwa budaya organisasi yang ada terkadang membuat karyawan merasa tidak efektif dan teradang merugikan. Berkebalikan dengan keterikatan karyawan yang sudah terjalin efektif menimbulkan perasaan bahwa karyawan merasa ikut andil dalam setiap kebijakan yang ada pada perusahaan. Kedua hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menciptakan budaya perusahaan yang sehat dalam suatu bisnis merupakan salah satu cara untuk mengembangkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Karakteristik budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan keakraban antar kolega meliputi orientasi tindakan, fokus pada keterampilan inti, dan perampingan organisasi. Tujuan dari semua upaya adalah untuk memaksimalkan produksi. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut pada karyawan yang bekerja di unit Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Employee Engagment

Menurut Nurofia (2009) keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai gairah karyawan terhadap pekerjaan yang muncul ketika karyawan mencurahkan energi mereka untuk pekerjaan yang sejalan dengan tujuan strategis perusahaan. Karena mereka merasa diikutsertakan, karyawan cenderung menunjukkan perilaku terlibat, yang menciptakan kegembiraan ini. Menurut Lockwood (2007) Employee Enagagment memiliki sejumlah faktor, termasuk kepemimpinan, budaya perusahaan (juga dikenal sebagai budaya organisasi), metode komunikasi dalam perusahaan, manajemen perusahaan, rasa hormat di tempat kerja, tingkat kepercayaan di antara rekan kerja, dan kualiti atau reputasi organisasi, semuanya berdampak pada keterlibatan karyawan. Indikator dipaparkan oleh Schaufeli (2004) bahwa ia berpendapat bahwa keterlibatan karyawan memiliki tiga elemen dan didefinisikan sebagai berpikir positif, yaitu berpikir tentang pelaksanaan tugas yang terkait dengan pekerjaan dan ditentukan oleh tiga dimensi yaitu: *Vigour* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), dan *Absorption* (Penghayatan).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat akan memungkinkan lembaga pendidikan untuk bertahan terhadap berbagai tantangan internal dan eksternal. Asal usul budaya suatu organisasi dapat ditelusuri kembali ke pendirinya, karena mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya asli perusahaan, yang mencakup kebiasaan dan ideologi. (Wahyudin Hendra, 2022). Berdasarkan (Sutrisno, 2010) budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, atau konvensi yang ditetapkan dan diterima yang harus dipatuhi dan digunakan oleh anggota organisasi sebagai panduan saat bertindak dan menyelesaikan masalah dalam organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Oleh karena itu, jelas dari pandangan yang disebutkan di atas bahwa budaya organisasi adalah serangkaian keyakinan yang dianut dan dipatuhi oleh semua anggota perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya dalam berorganisasi, (Bimasari et al., 2021) yaitu: *Observed Behavioral Regularities, Norms, Dominant values, Philosophy, Rules, Organization climate*. Terdapat beberapa Indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2009): Inovatif dan Pengambilan Resiko, Teliti, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan, Kemantapan/stabilitas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian penulis bersifat kuantitatif. Hipotesis menjadi dasar penelitian ini, yang diikuti dengan identifikasi variabel dan analisis menggunakan teknik penelitian yang tepat. Data-data tersebut diperoleh melalui metode survei dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner. Pengolahan data yang telah diperoleh dilakukan dengan aplikasi SPSS. Penggunaan aplikasi SPSS diharapkan dapat mengukur pengaruh antar variabel yang telah diajukan pada hipotesis. Adapun populasi pada penelitian ini merupakan para pegawai yang berada di Yayasan Pendidikan Avicenna Cinere sebanyak 100 orang. Pada penelitian ini, penulis memilih untuk melakukan riset menggunakan metode solvin. Teknik Slovin pada dasarnya mengacu pada perhitungan jumlah sampel yang diambil dari suatu populasi menurut ambang signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini, ditentukan tingkat signifikan berjumlah 10%, sehingga jumlah sampel yang ditentukan ialah sebesar 50 karyawan Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi.

Penulis dapat menggunakan variabel operasional untuk menetapkan pedoman dan protokol guna membuat pengumpulan dan analisis data lebih terarah, efektif, dan konsisten. Terdapat 2 variabel yang diteliti, yaitu Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Employee Engagment* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) masuk ke dalam variabel independen dan Kinerja/karyawan (Y) masuk ke dalam variabel dependen.

Mengenai teknik analisis data terdapat 3 uji yang dilakukan, yaitu Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda. Uji kualitas data meliputi dua uji di dalamnya yaitu Uji Normalitas dan Uji Realibilitas. Lalu, uji yang termasuk kedalam uji asumsi klasik ialah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedasitas, Uji Linearitas. Untuk analisis regresi berganda dilakukan dua uji di dalamnya, Uji T Parsial, Uji F Simultan, dan Uji Koefisien Determinasi (*R Square*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi (YPAP) merupakan anak perusahaan Medco Group yang fokus pada bidang pendidikan. Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi mempekerjakan 100 orang di kantor pusatnya. Sebuah lembaga pendidikan yang berkembang menjadi lingkungan kreatif untuk pengembangan kontributor nasional masa depan. Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi (YPAP) dipilih penulis sebagai tempat untuk melakukan penelitian yang dimana jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden dimana responden ini berasal dari Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi yang ditentukan dengan metode Slovin. Berdasarkan pada proses penyebaran kuesioner yang

dilakukan pada 50 responden, terdapat informasi terkait jenis kelamin, usia, jabatan karyawan yang ditugaskan. Selanjutnya penjelasan terkait karakteristik responden akan dituangkan di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	16	32%
Perempuan	34	68%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
20-29 tahun	23	46%
30-39 tahun	16	32%
40 tahun ke atas	11	22%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pengujian Hipotesis

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pada penelitian ini nilai n adalah 50, sehingga nilai r tabel yang didapat adalah 0.279. Apabila r hitung $>$ r tabel maka dapat dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat dinyatakan tidak valid. Berikut hasil dari uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Employee Engagment

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,550	0,279	VALID
X1.2	0,470	0,279	VALID
X1.3	0,355	0,279	VALID
X1.4	0,562	0,279	VALID
X1.5	0,699	0,279	VALID
X1.6	0,412	0,279	VALID
X1.7	0,677	0,279	VALID
X1.8	0,647	0,279	VALID
X1.9	0,647	0,279	VALID
X1.10	0,488	0,279	VALID

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,552	0,279	VALID
X2.2	0,505	0,279	VALID
X2.3	0,629	0,279	VALID

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.4	0,659	0,279	VALID
X2.5	0,480	0,279	VALID
X2.6	0,532	0,279	VALID
X2.7	0,632	0,279	VALID
X2.8	0,396	0,279	VALID
X2.9	0,688	0,279	VALID
X2.10	0,645	0,279	VALID

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,689	0,279	VALID
Y2	0,701	0,279	VALID
Y3	0,604	0,279	VALID
Y4	0,631	0,279	VALID
Y5	0,678	0,279	VALID
Y6	0,672	0,279	VALID
Y7	0,731	0,279	VALID
Y8	0,848	0,279	VALID
Y9	0,735	0,279	VALID
Y10	0,642	0,279	VALID

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel independen dan variabel dependen dapat dianggap valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

2) Uji Reliabilitas

Evaluasi reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat signifikansi. Jika nilai Cronbach's alpha > tingkat signifikansi, maka kuesioner dianggap reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Employee Engagment	10	0,708	0,6	RELIABEL
Budaya Organisasi	10	0,765	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan	10	0,876	0,6	RELIABEL

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Nilai Sig	Keterangan
Employee Engagment	0,41	0,05	NORMAL
Budaya Organisasi	0,14	0,05	NORMAL
Kinerja Karyawan	0,20	0,05	NORMAL

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, memndandakan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel $> 0,05$ atau terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Terdapat kriteria yang perlu diingat sebelum melakukan uji multikolinearitas, yaitu:

- a) Apabila VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,100 maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- b) Apabila VIF lebih besar dari 10,00 dan nilai toleransi lebih kecil dari 0,100 maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Employee Engagment	.448	2.230
	Budaya Organisasi	.448	2.230

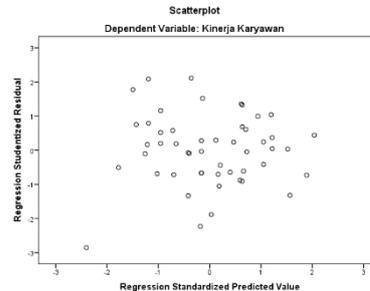
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Dari hasil pengujian di atas terlihat jelas bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleransi masing-masing variabel lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varians residual model regresi antara data tidak sama. Penilaian dilakukan dengan mengamati scatterplot data.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Temuan uji heteroskedastisitas ditampilkan dalam gambar di atas sebagai diagram sebar, yang menunjukkan bahwa terdapat distribusi titik di atas dan di bawah nol, tetapi tidak ada pola dalam distribusi titik. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

4) Uji Linearitas

Nilai signifikansi uji linearitas berfungsi sebagai dasar pemilihan; jika lebih dari 0,05, menunjukkan hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara keduanya. Berikut hasil uji linearitas.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Employee Engagment	Between Groups	(Combined)	563.250	14	40.232	2.828	.006
		Linearity	318.561	1	318.561	22.390	.000
		Deviation from Linearity	244.689	13	18.822	1.323	.247
	Within Groups		497.970	35	14.228		
Total			1061.220	49			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	769.920	15	51.328	5.991	.000
		Linearity	577.062	1	577.062	67.354	.000
		Deviation from Linearity	192.858	14	13.776	1.608	.127
	Within Groups		291.300	34	8.568		
Total			1061.220	49			

Gambar 2. Hasil Uji Linearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terdapat hasil signifikansi sebesar $0,247 > 0,05$ untuk uji linearitas antara variabel Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan serta $0,127 > 0,05$ untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan

adanya hubungan linear antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan serta antara variabel keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan.

c. Analisis Regresi Berganda

1) Uji T Parsial

Kriteria pengambilan keputusan dari uji T parsial adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat bukti statistik yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y (hipotesis diterima); sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat bukti statistik yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y (hipotesis ditolak). Penelitian ini memiliki nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 47 (50-3) adalah 2,011

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	1.772	5.452		.747
	Employee Engagment	.075	.180	.061	.678
	Budaya Organisasi	.888	.188	.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 3. Hasil dari Uji T Parsial

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji yang telah penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa antara variabel Employee Engagment memiliki nilai signifikansi sebesar 0,678. Menurut kriteria pengambilan keputusan yang umum digunakan, nilai signifikansi $0,678 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel employee engagment (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ini ditolak. Namun, terdapat kriteria pengambilan keputusan alternatif yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Berdasarkan perbandingan ini, didapatkan nilai t hitung sebesar 0,418 yang lebih kecil dari t tabel ($0,418 < 2,011$). Oleh karena itu, keputusan akhir adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel employee engagment (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji F Simultan

Untuk dapat mengetahui nilai f tabel perlu dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = 50$$

$$k = 3 \text{ df pembilang (N1)}$$

$$\text{df (N1)} = k - 1 \rightarrow \text{df (N1)} = 3 - 1 = 2$$

df penyebut

$$df (N2) = n-k \rightarrow df (N2) = 50-3=47$$

Sehingga nilai f tabel berdasarkan titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 adalah 3,20

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578.852	2	289.426	28.200	.000 ^b
	Residual	482.368	47	10.263		
	Total	1061.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Gambar 4. Hasil Uji F Simultan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai f hitung yang tertera $>$ nilai f tabel, sehingga dapat disimpulkan variabel employee engagment (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk mengetahui masing-masing kontribusi efektif pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat maka dihitung menggunakan rumus Coefficient Beta x Coefficients Correlation Zero Order x 100%. Adapun porsi kontribusi tersebut adalah:

a) Employee Engagment (X1) = $0,061 \times 0,575 \times 100 = 3,5\%$

Hal ini berarti variabel Employee Engagment (X1) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 3,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b) Budaya Organisasi (X2) = $0,692 \times 0,737 \times 100 = 51\%$

Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uji yang telah dilakukan ditemukan bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,545 yang berarti pengaruh variabel Employee Engagment (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,5%

4) Uji Persamaan Regresi

Hasil uji persamaan regresi yang diperoleh untuk variabel penilaian kinerja dan kepuasan karyawan terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Y' = a+bx_1+bx_2$$

$$Y' = \text{Unstandardized Coef. Beta} + \text{Unstandardized Coef. Beta (Penilaian Kinerja)} + \text{Unstandardized Coef. Beta (Kepuasan Kerja)} X$$

$$Y' = 1,772 + 0,075X + 0,888X$$

Hal ini berarti nilai konstanta yang diperoleh adalah 1,772, sehingga bila variabel employee engagement bernilai 0 (konstan), maka variabel motivasi kerja bernilai 1,772.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 60 responden maka berikut pembahasan tiap hipotesis.

a. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel employee engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima). Hal ini dibuktikan dengan Uji T Parsial dimana hasil $t_{tabel} 2,011 > t_{hitung} 0,418$. Hal ini berarti perusahaan telah menanamkan rasa employee engagement yang cukup tinggi sehingga karyawan pun bersedia untuk bekerja secara maksimal. Selain untuk memenuhi KPI, jika karyawan bekerja dengan maksimal hal ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai visi misi yang telah dicanangkan. Ini dibuktikan dengan pernyataan yang paling banyak dipilih ialah pernyataan nomor 3 (Saya melewati fase-fase tersulit dalam pekerjaan saya) yang memiliki jumlah sebanyak 20 responden menyatakan Sangat Setuju atau dengan persentase 40 %. Ini menggambarkan bahwa karyawan yang merasa terlibat secara positif dengan perusahaan cenderung akan lebih produktif, bersemangat, dan cenderung akan bertahan lama di perusahaan serta dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan sehingga mereka dengan mudah dan penuh keyakinan bisa keluar dari fase tersulit saat mereka bekerja.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel employee engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima). Hal ini dibuktikan dengan Uji T Parsial dimana hasil nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi yang positif telah berjalan dengan baik dalam perusahaan sehingga karyawan pun memiliki habit untuk selalu bertanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan mereka. Fakta ini selaras dengan item pernyataan yang paling banyak dipilih, yaitu item 9 (Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja) yang memiliki jumlah sebanyak 25 responden menyatakan Sangat Setuju atau dengan persentase 50 %. Budaya tepat waktu saat bekerja ada dalam setiap karyawan di Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi. Ini

menggambarkan bahwa karyawan telah proaktif untuk hadir tepat waktu dan disiplin sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan hasil signifikan, yang berarti Employee Engagement dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti kedua variabel memiliki pengaruh dalam peningkatan Kinerja Karyawan. Variabel Employee Engagement memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti karyawan sadar akan pentingnya keterikatan karyawan secara positif yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa budaya yang selama ini berjalan di Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi sudah cukup berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti budaya organisasi dalam aspek inovatif, ketelitian, orientasi, hasil, orientasi orang, kolaborasi, keagresifan dan stabilitas. Kinerja karyawan yang baik perlu dipertahankan stabilitasnya guna untuk selalu menjaga kualitas dan hasil pekerjaan yang diharapkan. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan ialah perusahaan dan karyawan dapat bersinergi agar dapat selalu mempertahankan employee engagement dan budaya organisasi yang positif guna untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Menjaga komunikasi yang baik antar sesama karyawan head office maupun unit sekolah, rutin mengadakan pertemuan internal antar karyawan pusat maupun sekolah guna untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi di lapangan, dan selalu berusaha untuk memberikan evaluasi yang objektif dalam setiap pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi segala aspek yang akan berjalan. Saran untuk penulis ialah penelitian ini dapat menjadi motivasi untuk melakukan kegiatan pendidikan yang bermanfaat. Peneliti mengakui bahwa hasil penelitian ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu ditingkatkan untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar Ramadhan, Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2021). Pengaruh dimensi-dimensi employee engagement terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(1). <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i1.457>
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023a). Analisis faktor employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Sinkona Indonesia

Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>

Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023b). Analisis faktor employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>

Bimasari, A., Yuniar, I., & Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar (*Vol. 1, Issue 1*).

Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Daniah Watiningsih, S., Ayu, T., Trevesia, V., Raya, U. P., Com, F., Kunci, K., Kinerja, :, & Strategik, M. (n.d.). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*.

Hasanuiddin, U. (2022). Isu-isu kritis dalam pendidikan budaya kontrol dalam sistem pendidikan Imelda. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12).

In, O., Setiawati, E., Andayani, F., Program, D., Ilmu, S., & Negara, A. (2020). Analisis kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*, 1(2).

Ilmu, J., Nonformal, P., Employee, P., Kerja, B., Kinerja, T., Dengan, P., Kerja, K., Moderasi, S. V., Kurniawan, B. W., Ratih, M., Universitas, K., Kadiri, I., Ekonomi, F., & Manajemen, P. (2024). Employee performance and organizational culture. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 167–178.
<https://doi.org/10.37905/aksara.10.1.167-178.2024>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4).

Kokiroba, E. K., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4).

Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *AkMen*, 18, 71–83.

Pandang, S., Dalam, T., Nilai-Nilai, M., & Ber, K. (n.d.). *Budaya organisasi*.
www.dewanggapublishing.com

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 1, 18. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>

Safitri, D., Hidayat, A., Artikel, S., Kepemimpinan, G., Kerja, L., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Airmas Perkasa. *Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management*, 2(1), 41–55. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging>

Studi Manajemen, P., Butarbutar, M., Simatupang, S., Sianturi, M., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>