

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KANTOR BUPATI BAGIAN UMUM
SETDA KABUPATEN SIAK**

Oleh :

Viqi Anggreana

Pembimbing : Susi Hendriani dan Kurniawati Fitri

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : viqitambi6baby@gmail.com

*Effects of Organizational Culture and Leadership with Employee Engagement,
on Government Employees at General Section in Regent Office Secretariat
Region Siak District*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the factors that affect the employee engagement. The factors studied were the effects of organizational culture and leadership. Collecting data this research used a questionnaire survey. The questionnaire was delivered to 44 government employees at general section in Regent Office Secretariat Region Siak District, total of 44 questionnaires (100%) returned complete and can be processed. The data were analyzed by using with multiple linear regression with SPSS. The results of hypothesis testing is organizational culture and leadership have relation and significant to employee engagement. To improve employee engagement, organizations need to improve letting employees involved directly and give confidence to the employees to improve job satisfaction which would motivate the employees to work well, in addition the organization also must provide clear career paths and procedures payment they receive. While the culture of the organization to optimize The Regent's Office Common Part Siak Secretariat Districts need to socialize the existing organizational culture. And for the leader, they should better understand the needs and desires of employee and are willing to listen to feedback and complaints of employees.

Keywords: organizational culture, leadership and employee engagement

PENDAHULUAN

Dalam memperlancar proses pelaksanaan pembangunan, salah satu hal yang penting di perhatikan sumber daya manusia yang merupakan modal dari pembangunan tersebut adalah pegawai negeri sebagai aparatur pelaksanaan negara.

Pegawai merupakan salah satu aparatur negara yang berfungsi turut dalam pelaksanaan pencapaian tujuan negara.

Oleh sebab itu pegawai negeri bagian umum yang memiliki fungsi dan tugas untuk memberikan pelayanan dalam bentuk membantu dan mengurus kegiatan atau acara

bupati maupun pejabat atas, yang nantinya akan berhubungan dengan masyarakat harus menjadi sumber daya manusia yang dapat di andalkan.

Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia saat ini sudah mengarah ke *human capital*. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai sumber kunci/aset keberhasilan suatu organisasi. Sebagai aset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan adanya keterikatan (*engagement*) pegawai sebagai sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, keterikatan pegawai lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan fondasi strategik yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan (Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Margaretha dan Saragih, 2008).

Namun yang terjadi sejauh ini pada pegawai negeri di kantor bupati bagian umum Setda Kabupaten Siak adalah kurangnya antusiasme dalam bekerja atau yang disebut dengan *employee engagement* pegawai, sehingga pegawai pada kantor bupati bagian umum Setda Kabupaten Siak yang memiliki Pegawai Negeri Sipil sebanyak 44 orang yang cepat merasakan lelah dan membosankan pada pekerjaan mereka, hal tersebut mereka sadari bahwa pekerjaan mereka begitu terasa monoton.

Pegawai negeri sipil yang menunjukkan *engagement* yang rendah sejauh ini diduga merasa bahwa organisasi kurang memberikan dukungan, peduli, dan menghargai kontribusi mereka. Salah satunya dapat dilihat dari tingginya jumlah pegawai negeri yang datang terlambatan. Pada tahun 2012 jumlah keterlambatannya sebanyak 1913 kali, tahun 2013 sebanyak 2183 kali dan pada tahun 2014 sebanyak 2063 kali. Pegawai negeri sipil yang datang tepat waktu dan terlambat akan sama-sama terhitung kehadirannya selama keduanya sama sama mengisi absensi. Pegawai yang menunjukkan *engagement* rendah merasa tidak perlu meningkatkan kinerja mereka, karena mereka meyakini kontribusi mereka kurang diperdulikan oleh organisasi, karena itu mereka menunjukkan perilaku kurang memiliki *engagement*. Salah satu faktor terciptanya *employee engagement* pegawai adalah budaya organisasi (McBain, 2007).

Budaya Organisasi dapat membantu karyawan untuk memahami apa yang terjadi di suatu organisasi dan mengapa hal tersebut dapat terjadi pada suatu organisasi.

Selain dari itu motivasi dari kepemimpinan juga kurang, hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang jarang memberikan penghargaan terhadap kinerja baik pegawainya, namun dapat memarahkan pegawai nya apabila pegawai memiliki sedikit kesalahan, padahal pegawai yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, mau menerima tantangan dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya. Hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja pegawai dan pertumbuhan organisasi. Maka dapat

dikatakan bahwa *employee engagement* dapat memberikan perubahan bagi individu, tim maupun organisasi.

Robinson et al. (2004) dalam Hockey dan Ley (2008), menekankan pentingnya pemimpin dan manajemen dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, faktor yang mendasari terbentuknya *engagement* (Robinson et al, 2004 dalam Hockey dan Ley, 2008) adalah kualitas manajemen yang baik dan adanya perasaan pegawai untuk dihargai dan keterlibatannya di dalam organisasi. Hal tersebut sangat penting bagi pemimpin agar peduli terhadap pegawainya, memperlakukan pegawai secara adil, memberi semangat dan informasi, serta membantu pegawai untuk berkembang melalui pelatihan-pelatihan.

Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Kreitner dan Kinicki, 2010). Kepemimpinan terbentuk dari beberapa unsur, yaitu adanya unsur proses atau hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya pengaruh sosial, peran kepemimpinan ada di setiap tingkatan dalam organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Disinilah peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja serta prestasi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya merupakan wujud dari kinerja yang baik, sebagai hasil berjalannya fungsi kepemimpinan yang kompeten.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh

budaya organisasi terhadap *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak, 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak.

Adapun tujuan penelitian adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak, 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak.

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah : 1) Sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi Instansi dalam meningkatkan *employee engagement*, budaya organisasi, dan kepemimpinan, untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai negeri sipil. Serta sebagai bahan pertimbangan bagi instansi untuk peningkatan kerja yang berkualitas, 2) Bagi Penulis agar dapat mengembangkan wawasan aplikasi ilmu yang telah di pelajari, dan membandingkan dengan yang ada di lapangan serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 3) Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dan bahan informasi terpadu untuk meneliti lebih lanjut.

TELAAH PUSTAKA

1. Employee Engagement

Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) mendefenisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan

terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Macey dan Schneider (2008) mendefinisikan bahwa keterlibatan karyawan adalah suatu kondisi yang diharapkan memiliki tujuan organisasi, komitmen, semangat antusiasme, dan focus pada usaha. Menurut Perrin (2003), keterlibatan karyawan digambarkan sebagai kombinasi dari kemauan dan kemampuan karyawan untuk membantu pencapaian tujuan dari perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi, seorang karyawan mempunyai pekerjaan, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi dia untuk menetapkan upaya diskresioner dalam pekerjaannya menurut Gibbons (2006).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan ada tiga karakteristik dalam *employee engagement*, yaitu:

- a. *Vigor*, dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication*, dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
- c. *Absorption*, dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai dan norma yang diyakini oleh sebuah organisasi

dalam mencapainya tujuannya (Sule dan Saefullah, 2005) . Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai dan norma yang diyakini oleh sebuah organisasi dalam mencapainya tujuannya (Sule dan Saefullah, 2005) . Karena budaya organisasi dapat menentukan pencapaian tujuan organisasi, maka manajemen perlu memahami dengan benar budaya organisasi yang dianut oleh para anggotanya dan bagaimana diarahkan guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Robbins, yang diperkuat Gordon (2003:), Robbins (Umar, 2010), Tan (2000), Tan (Wibowo, 2006), mengungkapkan aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi, yaitu:

1. *Individual initiative*
Individual initiative (inisiatif individu) mempunyai makna seberapa jauh tingkatan tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki.
2. *Risk Tolerance*
Risk Tolerance (toleransi risiko) bermakna seberapa jauh dorongan karyawan untuk dapat lebih agresif, inovatif, dan berani menghadapi resiko.
3. *Direction*
Direction (arah) mempunyai mana seberapa jauh organisasi menentukan tujuan yang akan dicapai dan kinerja yang diharapkan.
4. *Integration*
Integration (integrasi) bermakna sejauh mana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk beroperasi dalam satu koordinasi yang baik.
5. *Management Support*
Management Support (dukungan manajemen) mempunyai mana

seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap para bawahannya.

6. *Control*

Control (kontrol) bermakna sejauh mana peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan.

7. *Identity*

Identity (identitas) mempunyai makna sejauh mana mengidentifikasikan diri dengan organisasi secara keseluruhan, bukan dengan kelompok kerja atau bidang keahliannya.

8. *Reward System*

Reward System (sistem penghargaan) bermakna sejauh mana alokasi penghargaan atau keahlian, gaji, dan promosi yang berdasarkan pada kriteria performansi karyawan, bukan hanya dari senioritas, favorititas, ataupun rasa suka atau tidak suka.

9. *Conflict Tolerance*

Conflict Tolerance (toleransi terhadap konflik) mempunyai makna seberapa jauh dorongan karyawan kritis terhadap perbedaan pendapat dan terbuka dengan kritik serta konflik yang terjadi.

10. *Communication Patterns*

Communication Patterns (pola komunikasi) bermakna sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang terbatas pada susunan wewenang secara formal.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam

melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka (Robbins dan Judge, 2007). Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Kreitner dan Knicki, 2010). Peran seorang pemimpin disuatu organisasi adalah yang mampu mempengaruhi semangat, gairah dalam bekerja, keamanan, kualitas kerja dan prestasi organisasi, serta memiliki peranan dalam mendorong individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Terkait hal tersebut muncul beberapa teori tentang kepemimpinan (Kreitner dan Knicki, 2010), yaitu :

a. Teori Kepemimpinan *Trait*

Teori ini disebut juga dengan teori kepemimpinan *great man*, pendekatan teori ini berdasarkan asumsi bahwa beberapa pemimpin memiliki bakat menjadi pemimpin.

b. Teori Kepemimpinan

Behavioral

Teori ini muncul disebabkan oleh dua hal, yaitu anggapan bahwa teori kepemimpinan *trait* tidak mampu menjelaskan tentang efektifitas kepemimpinan dan hubungan antar sesama. Dimana efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh perilaku pemimpin.

c. Teori Kepemimpinan

Situational

Teori *situational* menjelaskan bahwa efektifitas suatu gaya kepemimpinan tergantung dari suatu situasi yang di hadapi. Maksudnya adalah ketika terjadi perubahan situasi/keadaan, gaya kepemimpinan akan berubah

menyesuaikan dengan situasi yang terjadi saat ini.

d. Teori Kepemimpinan *Full Range Model*

Teori ini menyebutkan bahwa perilaku kepemimpinan bervariasi dari kepemimpinan *Laissez-Faire* (tidak ada campur tangan dari pemimpin dan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan) sampai dengan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

e. Teori Kepemimpinan *Emerging*

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian di kerangka teoritis, selanjutnya dapat di rumuskan teoritis sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai

Negeri Sipil pada Kantor Bupati bagian Umum Setda Kabupaten Siak.

b. Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Negeri

Sipil pada Kantor Bupati bagian Umum Setda Kabupaten Siak.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak yang berada komplek perkantoran Pemda Tanjung Agung Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil bagian umum kantor bupati setda kabupaten Siak, yaitu 44 orang. Di dalam pengambilan sampel mengambil seluruh karyawan.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang di peroleh langsung atau bersumber dari objek penelitian, seperti hasil pengisian kuisioner yang di lakukan oleh peneliti dan mewawancarai pihak – pihak terkait dan data sekunder adalah data yang di peroleh penulih dari objek penelitian berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang di teliti, misalnya: jumlah pegawai, absensi pegawai, peraturan instansi, dan struktur organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara wawancara (*Interview*) yang merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui lisan (wawancara) dengan pimpinan ataupun pegawai. Teknik ini untuk menjadi informasi secara lebih lengkap tentang informasi di organisasi di Kantor Bupati bagian Umum Sekda Kabupaten Siak dan kuisioner (*Questionnaire*) yaitu teknik angket (kuisioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis data adalah metode regresi linear berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *employee engagement*. Untuk mengukur masing-masing variabel, penulisan membuat daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Karena jawaban yang diperoleh responden bersifat kualitatif, maka untuk mempermudah penelitian ini,

digunakan skala pengukuran indikator variabel yaitu skala likert yang mana ada dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil bagian umum yang memiliki pegawai lebih banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52,27 % dan sisanya berjenis kelamin perempuan, umumnya pegawai berusia produktif yang tinggi dan sebagian besar memiliki masa kerja diatas 5 tahun yang tentunya merupakan pegawai yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan telah mengetahui dan mengerti tentang budaya di dalam organisasi yang dapat diharapkan memiliki kinerja yang tinggi.

Uji Validitas

Nilai r table dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 44-2 = 42 = 0,297$, dan diketahui r hitung adalah $\geq 0,256$. Nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Employee Engagement	EE1	0,511	0,297	Valid
	EE2	0,503	0,297	Valid
	EE3	0,763	0,297	Valid
	EE4	0,768	0,297	Valid
	EE5	0,783	0,297	Valid
	EE6	0,841	0,297	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,786	0,297	Valid
	BO2	0,709	0,297	Valid
	BO3	0,777	0,297	Valid

	BO4	0,771	0,297	Valid
	BO5	0,696	0,297	Valid
	BO6	0,584	0,297	Valid
	BO7	0,547	0,297	Valid
	BO8	0,513	0,297	Valid
	BO9	0,668	0,297	Valid
	BO10	0,637	0,297	Valid
	K1	0,808	0,297	Valid
	K2	0,718	0,297	Valid
	K3	0,644	0,297	Valid
Kepemimpinan	K4	0,866	0,297	Valid
	K5	0,758	0,297	Valid
	K6	0,668	0,297	Valid
	K7	0,769	0,297	Valid
	K8	0,810	0,297	Valid

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1, diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> 0,196$. Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Data Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Employee Engagement	0,786	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,866	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,890	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Kolmogorov - Smirnov)

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Perhitungan peneliti dilakukan dengan program komputerisasi SPSS

dimana apabila signifikan sidari Kolmogorov – Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Kolmogorov – Smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan *employee engagement*. Tabel. 3 berikut menunjukkan hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.292	0.434		0.672	0.505
Budaya Organisasi	0.502	0.128	0.456	3.924	0
Kepemimpinan	0.396	0.111	0.418	3.6	0.001

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : data primer diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,292 + 0,502 X_1 + 0,396 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Employee Engagement*

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,292 menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh dari kedua variabel

independen dan faktor lain, maka variabel *employee engagement* (Y) pada kantor bupati bagian umum setda kabupaten siak adalah 0,292.

2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi 0,502. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan *employee engagement* 0,502 atau sebesar 50,2% tanpa dipengaruhi faktor lainnya.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,396. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,396 atau sebesar 39,6% tanpa dipengaruhi faktor lainnya.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4
Uji Determinasi Instrument Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.522	.499	.47642	1.578

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : data primer diolah 2015

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,522, yang mengandung arti bahwa 52,2% variabel besarnya *employee engagement* bisa dijelaskan oleh

variasi budaya organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 47,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Uji t

Pada dasarnya uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2006).

Adapun rangkuman pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0.292	0.434		0.672	0.505
Budaya Organisasi	0.502	0.128	0.456	3.924	0
Kepemimpinan	0.396	0.11	0.418	3.6	0.001

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : data primer diolah 2015

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung pada variable budaya organisasi adalah sebesar 3,924 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka signifikansi tersebut dibawah taraf 5% yang berarti nilai Ho ditolak dan H1 diterima.

Kesimpulan : Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

2. Nilai t hitung pada variable kepemimpinan adalah sebesar 3,600 dengan tingkat

signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka signifikansi tersebut dibawah taraf 5% yang berarti nilai Ho ditolak dan H1 diterima.

Kesimpulan : Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Kesimpulan
H ₁	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pegawai negeri sipil Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kab. Siak	Diterima
H ₂	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pegawai negeri sipi Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kab. Siak	Diterima

Sumber : data primer diolah 2015

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement

Berdasarkan tabel 5.13, diperoleh nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas *employee engagement*. Nilai signifikansi budaya organisasi adalah $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* diterima.

Hasil penelitian ini mendukung secara empirik studi yang dilakukan oleh Rukmana (2007), Giovanni (2011), Akbar (2013) dan Yadnywati (2012) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Budaya Organisasi merupakan nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan suatu organisasi (LAN, 2008). Nilai dan semangat ini sebenarnya merupakan suatu kunci yang sangat strategis, bahkan menjadi alat motivasi untuk masing2 individu dan juga organisasi untuk menjawab setiap tantangan pekerjaan yang ada.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Nilai signifikansi kepemimpinan adalah $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* diterima.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan Mutianita (2012) yang menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Engagement dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin, untuk itu dibutuhkan

kekonsistenan pemimpin dalam memonitoring pegawai (Paradise, 2008 dalam Margaretha dan Saragih, 2008). Dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa keterampilan ini diantaranya adalah teknik komunikasi, teknik memberikan feedback dan teknik penilaian kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *employee engagement* pada pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. *Employee Engagement* yang ada pada pegawai belum optimal karena pegawai belum memiliki pengabdian terhadap organisasi dan juga pegawai tidak paham membuat organisasi dapat selalu berhasil dalam jangka panjang.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pegawai. Pegawai merasa pimpinan belum dapat memberikan penghargaan yang cukup dapat memuaskan mereka sehingga, *employee engagement* tidak optimal. Selain itu pegawai merasa bahwa pimpinan belum mampu mengarahkan pegawai dengan jelas agar para pegawai dapat bekerja dengan benar.

Saran

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisa yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkat *employee engagement* pegawai, dengan cara membiarkan pegawai terlibat secara langsung dan memberikan tanggung jawab terhadap yang mereka lakukan, memenuhi kebutuhan mereka yang paling mendasar seperti menghargai pekerjaan mereka sehingga para pegawai memiliki kepuasan kerja yang akan memotivasi mereka untuk dapat memberikan yang terbaik, dan memberikan kejelasan jenjang karir dan prosedur yang jelas tentang pembayaran yang mereka terima.
2. Untuk dapat mengoptimalkan budaya organisasi pada Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak perlu dilakukannya sosialisasi budaya yang ada agar pegawai dapat selalu mengingat dan mengimplementasikan budaya organisasi tersebut, sebab budaya organisasi dapat menjadi penopang kerja yang kuat bagi pegawai.
3. Untuk dapat meningkatkan *employee engagement* pegawai, pimpinan bagian umum Kantor Bupati Setda Kabupaten Siak sebaiknya dapat lebih memahami kebutuhan dan keinginan pegawai, dapat selalu bersedia mendengarkan masukan dan juga keluhan pegawai, dapat memenuhi kebutuhan pengembangan pegawai, dan juga memberikan kesempatan pegawai untuk mencurahkan seluruh kemampuannya.

4. Penelitian ini hanya melihat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *employee engagement* pegawai. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* pegawai dengan metode dan analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006, *Statistik Nonparametrik*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Giovani, Amanda dan Hendrika Lusiana. 2011. *Studi Kausal Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Employee Engagemant Di Hotel Sheraton Surabaya*. Jurnal Manajemen. Hal. 1-11
- Gibson, J.L., Ivancevich, & John M. 2006. *Organizations Behavior Structure Processes 12th Edition*. McGraw Hill
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Macey, W. H & Schneider, B. 2008. *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology Vol. 1*
- Mutianita, Febriana Budhi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN*

(Persero) PUSDIKLAT. *Jurnal Manajemen*. Hal. 1-14

Penerbit Salemba Empat:
Jakarta

- McBain, R. 2007. *The Practice Of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice*. Strategic HR Review, Vol. 6 Iss: 6
- Paradise, A. 2008. *Influences Engagement, Astd, T + D, Training & Development, An Hr Director's Guide To Employee Engagement* <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&hid=119&si=ff1050e7-bf3e-4f5e-8c08-048b1c44a830%40sessionmgr110> [online: akses September 2012]
- Perrins, Tower. 2003. *Working today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Stamford, CT: Author. http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf (online: akses September 2012]
- Rizza, Muhammad Akbar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT Primaxindo Indonesia Batang*. Jurnal Manajemen. Hal. 10-18
- Robinson, D. et al, 2004, *The Driver of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies. Diakses dari www.google.com
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas,
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robinson, D, Perryman, S, dan Hayday, S. 2004. *The drivers of employee engagement*. IES Report 408. Brighton: Institute for Employment Studies
- Rukmana, Asep. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di BPJS Ketenagakerjaan*. Jurnal Manajemen. Hal. 3-14
- Sule, Saefullah. 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Kencana Pendaria Media
- Sugiharto, Linata dan Device. 2015. *Pengaruh Transformasional Leadership Terhadap Financial Performance Perusahaan Melalui Employee Engagement Dan Job Sstisfaction Sebagai Intervening Variabel Pada Perusahaan Retail Terbuka Di Surabaya*. Jurnal Manajemen. Hal. 11-21
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., & Bakker, A.B. 2002. *The Measurement of Burnout and Engagement: A Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*
- Performance Solutions. Tersedia: www.WPSmag.com [10 Maret 2014]

Wibowo. 2006. *Manajemen Persada*
Perubahan. Jakarta: Raja Grafindo