

Pengaruh *Organization Culture*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

Saskira Fernanda Mirsa¹, Fitri Ayu Nofirda², Alum Kusumah³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: saskirafernanda63@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find out whether organizational culture, job satisfaction and work engagement have a positive and significant influence on employee performance. The research method used is a quantitative research method. The population in this study was all employees of Lancang Kuning Hospital, Pekanbaru, totaling 102 people. Data obtained from distributing questionnaires were analyzed using multiple regression analysis to test the hypothesis. The results of this research show that organizational culture has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, and work engagement has a positive effect on employee performance

Keywords: Organization Culture, Job satisfaction, Work Engagement, Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organization culture*, kepuasan kerja dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang berjumlah 102 orang. Dengan menggunakan rumus jenuh didapat sampel sebanyak 102 responden.. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian *organization culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

Kata Kunci: *Organization Culture*, Kepuasan kerja, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan.

Introduction

Semakin meningkatnya persaingan di setiap perusahaan maupun organisasi pada hakikatnya sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan harus memiliki kualitas agar dianggap layak untuk menjadi anggota perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Sutrisno, 2017) dalam (Yanti, 2022).

Kinerja mengacu pada suatu pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga merupakan faktor penentu yang dapat menggerakkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dapat diwujudkan apabila karyawan dapat terus berkinerja dengan baik (Nisa, 2018) dalam (Ukasyah *et al.*, 2023).

Rumah Sakit Lancang Kuning merupakan rumah sakit yang terletak di Sail, Kota Pekanbaru, Riau. Dibangunlah sebuah Paviliun Kesehatan yang merupakan bagian dari Rumah Sakit Umum Daerah Pekanbaru dan diberi nama Paviliun Lancang Kuning. Dibawah naungan sebuah yayasan yang bernama yayasan Paviliun Lancang Kuning dan kemudian berubah nama menjadi yayasan Subrantas. Seiring dengan kemajuan perkembangan yang terjadi dibidang kesehatan, maka muncul suatu gagasan untuk memperluas Paviliun Lancang Kuning ini, baik dibidang sarana dan prasarana serta pelayanan kesehatan. Pada tahun 2003 dibangunlah sebuah rumah sakit ditengah kota Pekanbaru tepatnya di kelurahan Sukamaju Kecamatan Sail yang diberi nama Rumah Sakit Lancang Kuning yang berlokasi di jalan Ronggowarsito Ujung No.5, Gobah-Pekanbaru hingga saat sekarang ini. Rumah Sakit Lancang Kuning mulai beroperasi pada tanggal 29 April 2005 dan berada dibawah naungan PT. Mentera Medika Lestari, dengan susunan Komisaris hingga direktur utama merupakan para pemegang saham dari yayasan Subrantas Siswanto. Berikut jumlah karyawan di Rumah Sakit Lancang Kuning adalah :

**Tabel 1 Jumlah Karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning
Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan
2021	78
2022	93
2023	102

Sumber : HRD Rumah Sakit Lancang Kuning

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dari periode tahun 2021 sampai 2023 berbeda- beda jumlah karyawannya. Rumah sakit bertipe C di Pekanbaru ada sebanyak 23 rumah sakit, dan RS Lancang Kuning menempati

urutan 18. Sehingga dapat dikatakan termasuk rumah sakit yang kurang dalam segi pelayanan salah satunya kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memberi pelayanan.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Tahun 2021-2023

Tahun	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Jumlah
2021	0	25	52	1	0	78
2022	1	30	56	6	0	93
2023	1	30	61	10	0	102

Sumber : HRD Rumah Sakit Lancang Kuning

Keterangan

Sangat Baik : > 80

Baik : 70 – 79

Cukup : 50 – 69

Kurang : 40- 50

Sangat Kurang : 20- 40

Berdasarkan tabel 2 di atas memperlihatkan data kinerja Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dalam melakukan penilaian karyawan, yang meliputi perilaku kerja, kinerja pelayanan, mutu pelayanan dan kinerja sebagai unit alat ukur penilaian kinerja karyawan. Dapat diketahui pada tahun 2021 - 2023 kinerja karyawan belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan nilai kurang.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja Berdasarkan data kinerja karyawan adalah masih terdapat penurunan, dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa pada tahun 2021 dengan karyawan berjumlah 78 karyawan terdapat 25 karyawan yang mendapatkan nilai baik, 52 karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan 1 karyawan yang mendapatkan nilai kurang, pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 93 terdapat 1 karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik, 30 karyawan mendapat nilai baik, 56 karyawan mendapat nilai cukup dan 6 karyawan mendapat nilai kurang dan pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 102 karyawan terdapat 1 karyawan mendapat nilai sangat baik, 30 karyawan mendapat nilai baik, 61 karyawan mendapat nilai cukup dan 10 karyawan mendapatkan nilai kurang. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan rs lancang kuning berkriteria kurang baik yang dapat berdampak pada rumah sakit.

Selain itu, dilakukan wawancara terhadap HRD dan beberapa karyawan rumah sakit lancang kuning bahwasannya budaya organisasi menjadi permasalahan bahwa masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya memegang nilai nilai budaya organisasi rumah sakit seperti datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, tidak memperkenalkan diri saat menelepon, masih adanya karyawan yang tidak mengenal karyawan lain dan masih adanya kepribadian yang tidak sesuai dengan budaya organisasi. Apabila nilai-nilai budaya organisasi ini dipegang dengan benar oleh seluruh karyawan yang ada, maka dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan perusahaan. Kemudian kurangnya kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan dikarekan pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah pekerjaannya dan adanya permasalahan terkait dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja ketika mereka sampai di ruangan kerja mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum menunjukkan waktu pulang. Apabila jika dibiarkan akan berdampak pada aspek penilaian kinerja serta menjadi budaya organisasi yang bersifat negatif bagi perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Dalam penelitian ini ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor budaya organisasi yang baik, mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Yanti (2022) karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Arli *et al* (2022) Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan yang dimiliki pegawai yang telah dia dapatkan atas pekerjaannya, sehingga dengan kepuasan itulah kemudian akan mendorong pegawai dengan senantiasa akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang akan dicapai.

Selain dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja dalam suatu pekerjaan juga sangat penting. Menurut Soemadi (2022) keterlibatan kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran instansi dengan baik, keterlibatan kerja juga upaya yang mendorong tingkat keaktifan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar seluruh program yang diberikan mampu di selesaikan secara Bersama-sama.

Research Methods

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian seluruh karyawan rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang berjumlah 102 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah dengan rumus jenuh. Berdasarkan perhitungan rumus jenuh dengan persentase kelonggaran 10% didapat hasil responden sebanyak 102 yang ada rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah

data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji hetersokedastisitas; Serta uji anlslis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti mnggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

Result and Discussions

Hasil merupakan bagian utama artikel ilmiah, berisi : hasil bersih tanpa proses analisis data, hasil pengujian hipotesis. Hasil dapat disajikan dengan table atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal.

Pembahasan merupakan bagian terpenting dari keseluruhan isi artikel ilmiah. Tujuan pembahasan adalah menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan temuan dari penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah ada dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada.

Tabel 3 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Organization Culture</i>	102	21	45	39.25	4.632
Kepuasan Kerja	102	27	45	38.20	4.850
<i>Work Engagement</i>	102	16	30	25.17	3.163
Kinerja	102	46	75	64.07	6.730
Valid N (listwise)	102				

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

a. *Organization Culture*

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 21 nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 39.25 dengan standar deviasi sebesar 4.632. Nilai rata-rata dan standar deviasi *Organization Culture* ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada nilai standar deviasi.

b. Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 27 nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 38.20 dengan standar deviasi sebesar 4.850. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada nilai standar deviasi.

c. *Work Engagement*

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 16 nilai maksimum 30 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 25.17 dengan standar deviasi sebesar 3.163. Nilai rata-rata dan standar deviasi *work engagement*

ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada nilai standar deviasi.

d. Kinerja

Berdasarkan pengujian statistik pada table 3 dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 46 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 64.07 dengan standar deviasi sebesar 6.730. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep data tingkat validitas pada setiap pertanyaan r tabel untuk sampel 102 orang responden pada df N-2 dengan tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Organization Culture</i>	X1.1	0,730	0,1946	Valid
	X1.2	0,753	0,1946	Valid
	X1.3	0,804	0,1946	Valid
	X1.4	0,713	0,1946	Valid
	X1.5	0,694	0,1946	Valid
	X1.6	0,668	0,1946	Valid
	X1.7	0,839	0,1946	Valid
	X1.8	0,72	0,1946	Valid
	X1.9	0,754	0,1946	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,647	0,1946	Valid
	X2.2	0,69	0,1946	Valid
	X2.3	0,703	0,1946	Valid
	X2.4	0,577	0,1946	Valid
	X2.5	0,638	0,1946	Valid
	X2.6	0,695	0,1946	Valid
	X2.7	0,496	0,1946	Valid
	X2.8	0,692	0,1946	Valid
	X2.9	0,67	0,1946	Valid
<i>Work Engagement</i>	X3.1	0,685	0,1946	Valid
	X3.2	0,717	0,1946	Valid

Kinerja	X3.3	0,722	0,1946	Valid
	X3.4	0,751	0,1946	Valid
	X3.5	0,652	0,1946	Valid
	X3.6	0,715	0,1946	Valid
	Y1	0,594	0,1946	Valid
	Y2	0,563	0,1946	Valid
	Y3	0,685	0,1946	Valid
	Y4	0,597	0,1946	Valid
	Y5	0,583	0,1946	Valid
	Y6	0,715	0,1946	Valid
	Y7	0,58	0,1946	Valid
	Y8	0,421	0,1946	Valid
	Y9	0,537	0,1946	Valid
Y10	0,523	0,1946	Valid	
Y11	0,595	0,1946	Valid	
Y12	0,647	0,1946	Valid	

Sumber: Olahan Spss 2024

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja memiliki R tabel 0.1946. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *organization culture* memiliki R tabel 0.1946. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki R tabel 0.1946. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
4. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *work engagement* memiliki R tabel 0.1946. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi suatu data dalam jangka waktu tertentu yaitu untuk mengetahui tingkat pengukuran yang diterapkan dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan

mengetahui konsistensi koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel. Kriteria instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas alpha > 0,60.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
<i>Organization Culture</i> (X1)	0,898	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,821	0,6	Reliabel
<i>Work Engagemnet</i> (X3)	0,799	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.868	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss(2024)

Berdasarkan 5 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel *organization culture* sebesar 0,898, kepuasan kerja sebesar 0,821 *work engagement* sebesar 0,799 dan kinerja sebesar 0,868 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Menggunakan one sample kolmogorov smirnov. Jika hasil lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{sig} = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.78924900
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.040
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

Sumber : Olahan data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* yaitu apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF .10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Organization Cultre</i>	.783	1.278
Kepuasan Kerja	.825	1.213
<i>Work Engagement</i>	.847	1.180

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 7 Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 7 Uji Glesjer

Model	Sig.
(Constant)	.180
<i>Organization Cultre</i>	.274
Kepuasan Kerja	.110
<i>Work engagement</i>	.723

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 7 dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glesjer* diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedasitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	26.984	6.346	
	<i>Organization Culture</i>	.344	.143	.237
	Kepuasan Kerja	.294	.133	.212
	<i>Work Engagement</i>	.492	.201	.231

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 26.984 + 0,344x_1 + 0,294X_2 + 0,492X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Kostanta (a)

Nilai konstanta sebesar 26.984. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 26.984. Maka *Organization Culture*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26.984.

2. *Organization Culture* X_1 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi *Organization Culture* X_1 adalah 0,344 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel *organization culture* sebesar satu, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,344 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Kepuasan Kerja X_2 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi kepuasan kerja) X_2 adalah 0,294 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,294 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. *Work Engagement* X_3 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi *Work Engagement* X_3 adalah 0,492 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel *work engagement* sebesar satu, maka akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,492 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut.

Tabel 9 Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26.984	6.346		4.252	.000
<i>Organization Culture</i>	.344	.143	.237	2.410	.018
Kepuasan Kerja	.294	.133	.212	2.211	.029
<i>Work Engagement</i>	.492	.201	.231	2.447	.016

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan pada tabel 9 diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n-k-1 \\
 &= 102 - 3 - 1 \\
 &= 98 \\
 &= 1,660
 \end{aligned}$$

98 dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,660

Keterangan.

N = jumlah data

K = jumlah variabel bebas

- Pengaruh *organization culture* terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *organization culture* adalah $2.410 > t$ tabel 1,660 dan sig $0,018 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organization culture* terhadap kinerja karyawan (H1 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organization culture* terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kepuasan kerja adalah $2.211 > t$ tabel 1,660 dan sig $0,029 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (H2 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *work engagement* adalah $2.447 > t$ tabel 1,660 dan sig $0,016 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work engagement*

terhadap kinerja karyawan (H3 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Menurut Ghozali, (2018) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel pola kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional) menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai (R₂) pada penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.237	5.877

a. Predictors : (Constant), Organization Culture, Kepuasan Kerja Dan *Work Engagement*

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,237 atau 23,7%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 23,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *organization culture*, kepuasan kerja dan *work engagement*. Sedangkan sisanya, yaitu 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Conclusion

Berdasarkan hasil uji t, variabel *organization culture* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,410 > 1,660 t tabel. Maka berarti H₀ di tolak dan H₁ diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti *organization culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H1 diperoleh bahwa *organization culture* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hubungan *organization culture* terhadap Kinerja Karyawan adalah dimana jika karyawan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi yang baik dan dipegang dengan benar oleh seluruh karyawan yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siswadi (2023). *Organization culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,211 > 1,660 t tabel. Maka berarti H₀ di tolak dan H₁ diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H1 diperoleh bahwa kepuasan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dimana jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, dapat

meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa berhasil dan terpenuhi dalam pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arli (2022). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t , variabel *work engagement* diperoleh nilai t hitung sebesar $2,447 > 1,660$ t tabel. Maka berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa *work engagement* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hubungan *work engagement* terhadap kinerja karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kemudian, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Prahara, 2020). *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

References

- Arli, F., Adi, Y., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat (Bptd) Wilayah XIX Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 5(3), 152–163.
- Erika, S., Wahyudi, M. R., Maharani, N. B., & Nofirda, F. A. (2023). Analisis Pembayaran dengan Menggunakan Sistem Qris Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Pekanbaru. 7, 499–505.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25.
- Robinn. (2016). Manajemen. Erlangga.
- Sulaksono. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. CV Budi Utama.
- Soemadi, R. R. A. (2022). *The role of self-efficacy on job satisfaction through work engagement for automotive company employees. International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 155–168. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/233/176>.
- Soemadi, R. R. A. (2022). *The role of self-efficacy on job satisfaction through work engagement for automotive company employees. International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 155–168. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/233/176>.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia. 3, 537–545.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia

(Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting*2(2),377–386.

<https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68>.