

Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar

Tamara Putri Pratama¹, Mahfudnurjamanuddin^{2✉}, Ajmal As'ad³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 0,10 (10%) memperoleh hasil sebanyak 52 responden. Penelitian ini menggunakan metode sampel acak dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi untuk mendapatkan data dan informasi secara langsung dari responden dengan datang ke lokasi penelitian, kemudian menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan sesuai dengan variabel yang diteliti dan melakukan dokumentasi sebagai bukti atau bentuk atau foto, arsip dan lampiran yang mendukung keaslian data penelitian. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program SmartPLS (*Partial Least Squares*). Adapun uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji *first order confirmatory factor analysis* (CFA), uji *structural equation model* (SEM), uji *outer model*, uji *inner model* (model struktural). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *employee engagement* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the Influence of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at the Makassar High Court of Religion. The sample used in this study used the slovin formula with an error tolerance rate of 0.10 (10%) obtained results from 52 respondents. This study uses a random sample method where the data collection technique is carried out by observation to obtain data and information directly from the respondents by coming to the research location, then distributing a questionnaire to the respondents to get the data and information needed by spreading several questions according to the variables being studied and documenting as evidence or form or photos, archives and appendices that support the authenticity of research data. Meanwhile, the data analysis method in this study uses PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*) which is operated through the SmartPLS (*Partial Least Squares*) program. The instrument tests used in this study are descriptive statistical tests, first order confirmatory factor analysis (CFA) tests, structural equation model (SEM) tests, outer model tests, and inner model tests. The results of this study show that employee engagement partially has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance and employee engagement and organizational culture simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar High Court of Religion.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi baik skala kecil maupun besar, semua beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Organisasi harus memaksimalkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka sambil belajar beradaptasi dengan lingkungan mereka untuk bertahan dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia dapat menjadi solusi untuk mengelola pegawai secara sistematis dan terstruktur serta memastikan setiap pegawai dapat berkontribusi secara maksimal kepada tim dan organisasi. Dengan strategi yang tepat, manajemen sumber daya manusia membantu organisasi untuk mengembangkan potensi dan bertanggung jawab untuk mengelola pegawainya melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, manajemen kinerja, serta kesejahteraan pegawai dan memastikan tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sebagaimana majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa manajemen sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Marjuni S, 2009). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama pegawai, organisasi, dan masyarakat menjadi maksimal (Laili I. K. S, 2016). Dengan demikian, ketika manajemen sumber daya manusia mampu menjalankan fungsi-fungsi tersebut dengan baik, pegawai akan merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang, dan merasa bahwa kontribusi mereka diakui, yang pada akhirnya meningkatkan *employee engagement*.

Employee engagement merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena keterikatan pegawai merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang terlibat aktif dan bersemangat dalam pekerjaannya akan berkontribusi lebih baik terhadap kinerja individu dan organisasi, meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. *Employee engagement* merupakan keterikatan secara psikologis sehingga pegawai yang terikat secara emosional cenderung memiliki relasi yang baik, mengalami empati terhadap manajer lini dan koleganya, melihat bahwa mereka yang secara kognitif terikat mengetahui mana yang betul-betul mereka anggap misi dan peran dalam lingkungan pekerjaannya (Ariawaty R. R. N & Cahyani M. D, 2019). *Employee engagement* merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Melalui *employee engagement* ini maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Dengan demikian, pegawai yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi didukung oleh budaya organisasi yang positif, berkontribusi secara langsung membantu budaya organisasi dalam mencapai hasil yang lebih optimal (Robbins & Judge dalam Erwina A & Amri B, 2020:174). Di dalam organisasi juga tidak terlepas dari adanya budaya yang menjadi ciri khas organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja dalam suatu organisasi disebut sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, gagasan, norma serta peraturan-peraturan yang telah diterima oleh anggota organisasi sejak lama dan berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi. Hal-hal tersebut digunakan sebagai pedoman atau dasar perilaku untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi, karena budaya organisasi mempengaruhi semua tindakan dan kinerja pegawai (Kamaroellah A. R, 2014). Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh sebuah organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Memiliki budaya organisasi yang unggul sangat penting serta nilai-nilai budaya yang produktif dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi akan membantu efektivitas organisasi (Soelistya D., et al., 2022). Hal-hal tersebut digunakan sebagai pedoman atau dasar perilaku untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi, karena budaya organisasi mempengaruhi semua tindakan dan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan

yang telah diberikan oleh organisasi. Artinya, kinerja pegawai mencakup sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dalam hal kualitas hasil kerja dan seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan (Mangkunegara dalam Nuraini B, 2023:19). Kinerja pegawai merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja pegawai merupakan bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya sesuai dengan ketentuan yang ditentukan (Yulandri dalam Nurfitriani, 2022:2).

Pengadilan Tinggi Agama Makassar merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman pada tingkat banding bagi para pencari keadilan yang beragama Islam mengenai perkara perdata khusus sesuai dengan Undang- Undang Nomor 50 tahun 2009. Pengadilan Tinggi Agama Makassar juga merupakan instansi peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus perkara perdata yang berkaitan dengan hukum Islam di tingkat banding untuk wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Pengadilan ini menangani berbagai kasus seperti perceraian, warisan, dan hukum keluarga lainnya yang didasarkan pada hukum Islam. Keputusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Tinggi Agama Makassar bersifat final dan mengikat, serta bertujuan untuk memberikan keadilan bagi masyarakat yang beragama Islam dan menjaga kepastian hukum. Pengadilan ini menerima perkara banding dari keputusan Pengadilan Agama di bawahnya. Artinya, jika pihak yang kalah dalam perkara di Pengadilan Agama tidak puas dengan putusan tersebut, mereka dapat mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi Agama Makassar. Pelayanan pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar, di antaranya: penerimaan pendaftaran perkara banding, pelaksanaan sidang, pemberian putusan dan informasi hukum.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap salah satu pegawai yang bekerja di Pengadilan Tinggi Agama Makassar, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak menerapkan *employee engagement* dan budaya organisasi di tempat kerja. Hasil dari wawancara tersebut, menyatakan bahwa adanya pegawai yang terlihat kurang terikat (terlibat) secara penuh untuk senantiasa berupaya menunjukkan usaha lebih dan perilaku yang memiliki kontribusi terhadap kemajuan tim dan organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap kinerja pegawai serta tim pada organisasi yang berpotensi menghambat pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan, di sisi lain adanya pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan, salah satunya adalah berpakaian dan berpenampilan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di organisasi. Tentu saja hal tersebut akan menurunkan tingkat kinerja pegawai dan organisasi tersebut dalam mencapai visi, misi dan tujuan di masa yang akan datang. Berdasarkan fenomena tersebut, dalam hal ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar”.

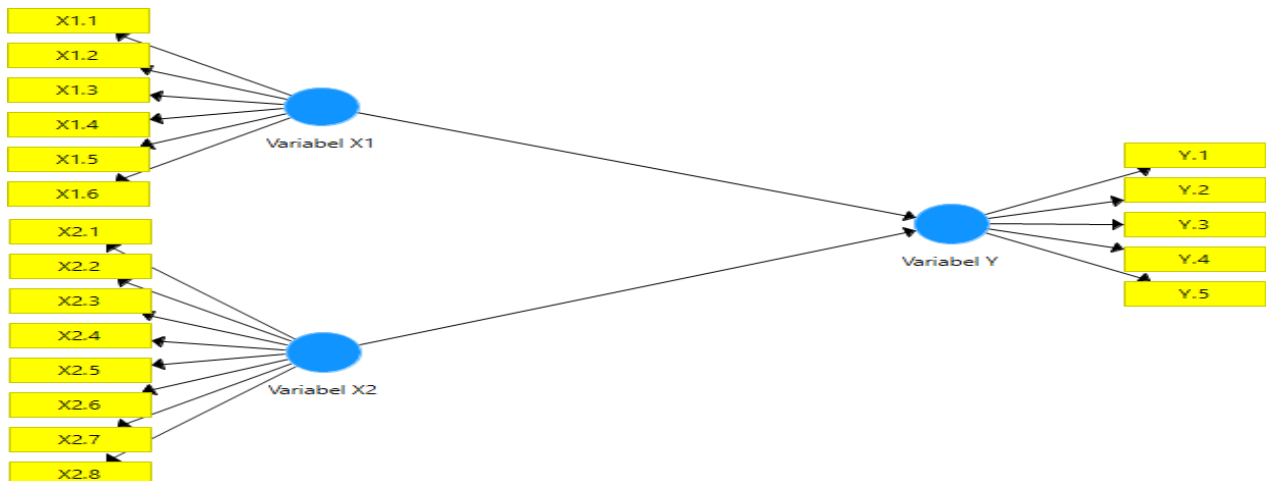
METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik (Sugiyono dalam Balaka M. Y, 2022:11). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 0,10 (10%) memperoleh hasil sebanyak 52 responden. Penelitian ini menggunakan metode sampel acak dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi untuk mendapatkan data dan informasi secara langsung dari responden dengan datang ke lokasi penelitian, kemudian menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan sesuai dengan variabel yang diteliti dan melakukan dokumentasi sebagai bukti atau bentuk atau foto, arsip dan lampiran yang mendukung keaslian data penelitian. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*) yang di operasikan melalui program SmartPLS (*Partial Least Squares*). Adapun uji instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji *first order confirmatory factor analysis* (CFA), uji *structural equation model* (SEM), uji *outer model*, uji *inner model* (model struktural).

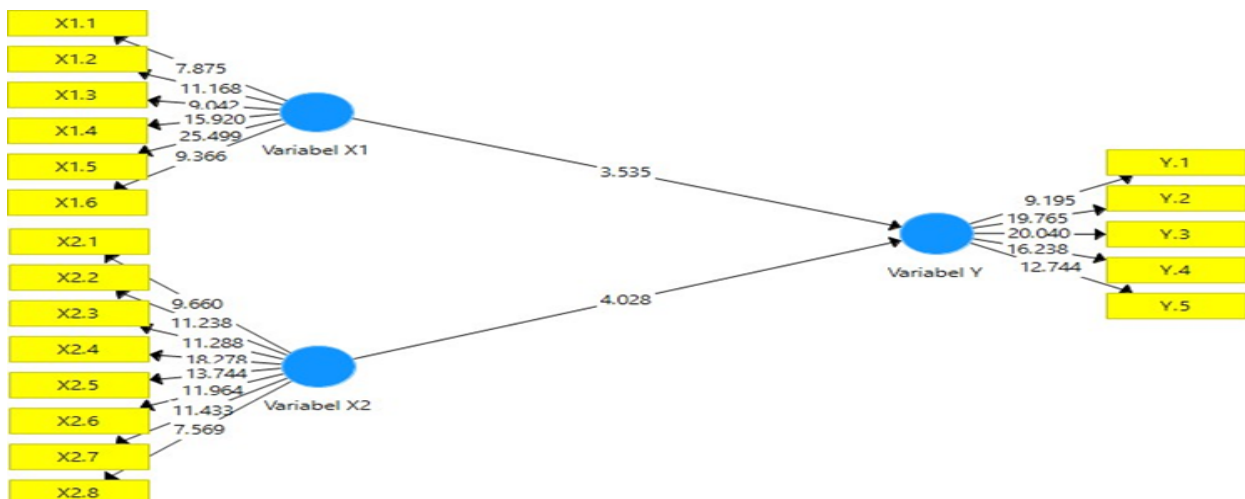
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *first order confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk dapat merepresentasikan faktor yang diukur. Dalam pengujian ini, setiap indikator hanya dikaitkan dengan satu faktor laten, dan tujuan utama analisis ini adalah mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang diajukan sesuai dengan data empiris. Berikut ini hasil pengujian *first order confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan program SmartPLS:



Gambar 1. Uji *First Order Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Pada gambar 1 dapat dilihat *first order confirmatory factor analysis* (CFA) dengan konstruk *Employee Engagement* (X1) diukur dengan indikator *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan atau konsentrasi penuh). *First order confirmatory factor analysis* (CFA) dengan konstruk Budaya Organisasi (X2) diukur dengan indikator norma, filosofi, aturan, dan kerja sama. Kemudian untuk *first order confirmatory factor analysis* (CFA) dengan konstruk Kinerja Pegawai (Y) diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Model ini digunakan untuk mengkonfirmasi apakah indikator-indikator yang digunakan secara signifikan membentuk konstruk masing-masing variabel laten dan untuk menguji sejauh mana model teoritis sesuai dengan data empiris yang diperoleh dalam penelitian.



Gambar 2. Hasil Uji *Structural Equation Model* (SEM)

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa bahwa model SEM yang diuji dalam SmartPLS telah memenuhi kriteria kelayakan berdasarkan *loading factor*, sehingga model ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa perlu melakukan penghapusan indikator. Hal ini juga mengindikasikan bahwa hubungan yang diuji memiliki keandalan yang cukup baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Tabel 1. . Hasil Uji Outer Loading

	Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y	Keterangan
X1.1	0.729			Valid
X1.2	0.783			Valid
X1.3	0.747			Valid
X1.4	0.844			Valid
X1.5	0.876			Valid
X1.6	0.733			Valid
X2.1		0.742		Valid
X2.2		0.774		Valid
X2.3		0.785		Valid
X2.4		0.841		Valid
X2.5		0.817		Valid
X2.6		0.788		Valid
X2.7		0.760		Valid
X2.8		0.701		Valid
Y.1			0.766	Valid
Y.2			0.842	Valid
Y.3			0.832	Valid
Y.4			0.822	Valid
Y.5			0.791	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2025

Pada tabel 1 Dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan yang paling dominan merefleksikan indikator adalah kuantitas kerja (Y.2).

Tabel 2. Hasil Uji Composite Reability/CR (Reliabilitas Komposit)

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Variabel X1	0.876	0.907	0.620
Variabel X2	0.906	0.924	0.604
Variabel Y	0.870	0.906	0.658

Sumber: Olah Data Primer, 2025

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa hasil *cronbach's alpha* maupun reliabilitas komposit menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel di atas nilai minimum > 0.70. nilai AVE yang dihasilkan semua konstruk di atas >0.50. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Cross Loading

	Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y
X1.1	0.729	0.358	0.476
X1.2	0.783	0.419	0.614
X1.3	0.747	0.494	0.498
X1.4	0.844	0.528	0.537
X1.5	0.876	0.415	0.616
X1.6	0.733	0.420	0.547
X2.1	0.427	0.742	0.559
X2.2	0.390	0.774	0.556
X2.3	0.403	0.785	0.462
X2.4	0.489	0.841	0.628
X2.5	0.405	0.817	0.577
X2.6	0.318	0.788	0.526
X2.7	0.515	0.760	0.610
X2.8	0.482	0.701	0.556
Y.1	0.485	0.517	0.766
Y.2	0.578	0.596	0.842
Y.3	0.613	0.674	0.832
Y.4	0.615	0.571	0.822
Y.5	0.539	0.569	0.791

Sumber: Olah Data Primer, 2025

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa *cross loading* dalam konteks analisis PLS-SEM adalah tabel yang menampilkan korelasi indikator (seperti X1.1, X2.1, Y.1, dst.) dengan setiap konstruk (variabel X1, variabel X2, dan variabel Y) untuk menilai validitas diskriminan, di mana setiap indikator seharusnya memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukur daripada pada konstruk lain.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Variabel Y	0.655	0.640

Sumber: Olah Data Primer, 2025

Dapat dilihat bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.655 yang berarti termasuk dalam kategori high (tinggi). Nilai R-Square Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.655 atau 65.5%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 65.5% sedangkan sisanya 34.5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Variabel X1 -> Variabel Y	0.431	0.448	0.122	3.535	0.000
Variabel X2 -> Variabel Y	0.486	0.477	0.121	4.028	0.000

Sumber: Olah Data Primer, 2025

Pada tabel 5 Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pada tabel 15, menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari < 0.05 dan nilai t statistik sebesar 3.535 yaitu lebih besar dari > 1.96 . Dengan rata-rata sampel sebesar 0.448. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pada tabel 15, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari < 0.05 dan nilai t statistik sebesar 4.028 yaitu lebih besar dari > 1.96 .

PEMBAHASAN

Pengaruh *Employee Engagement* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel *employee engagement* terdiri dari enam indikator yang mewakili tiga dimensi utama yaitu *vigor* (X1.1 dan X1.2), *dedication* (X1.3 dan X1.4), dan *absorption* (X1.5 dan X1.6). Seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *outer loading* di atas 0.70. Di antara keenam indikator tersebut, indikator X1.5 (*absorption*) memiliki nilai *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0.876, yang menunjukkan bahwa pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar memiliki tingkat keterlibatan penuh dan fokus tinggi saat mengerjakan tugas. Sebaliknya, indikator X1.1 (*vigor*) menunjukkan nilai terendah sebesar 0.729, yang mengindikasikan bahwa semangat kerja atau energi mental pegawai saat bekerja masih belum optimal jika dibandingkan dengan indikator lainnya.

Kemudian hasil uji *cross loading* pada tabel 13, memperkuat hasil sebelumnya, indikator X1.5 (*absorption*) juga memiliki korelasi tertinggi dengan nilai 0.876, yang artinya pegawai yang menunjukkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan dalam arti menikmati dan larut dalam pekerjaannya berkontribusi paling tinggi terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, indikator X1.1 (*vigor*) juga menunjukkan nilai korelasi terendah, yakni 0.729, yang berarti meskipun *vigor* tetap berkontribusi positif, namun dampaknya masih lebih rendah daripada dimensi lain seperti *dedication* dan *absorption*.

Sedangkan dalam hasil uji hipotesis pada tabel 15, *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.431, dengan t-statistic sebesar 3.535, dan p-value sebesar 0.000, yang secara statistik telah memenuhi kriteria signifikansi ($t > 1.96$ dan $p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka baik dari sisi *vigor*, *dedication*, maupun *absorption*, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Untuk mengatasi kelemahan pada indikator *vigor*, organisasi dapat melaksanakan program peningkatan semangat kerja pegawai. Upaya yang bisa dilakukan antara lain adalah menyelenggarakan pelatihan motivasi kerja secara berkala, menyediakan program kesejahteraan dan kesehatan mental kerja, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan saling menghargai usaha individu. Selain itu, pemberian penghargaan atau pengakuan terhadap pegawai yang menunjukkan inisiatif dan antusiasme juga menjadi salah satu strategi yang dapat meningkatkan aspek *vigor* ini.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Lewiuci P. G., & Mustamu R. H, (2016), yang menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan keterlibatan psikologis yang mencakup tiga komponen, yaitu *vigor* sebagai energi dan ketahanan mental dalam bekerja, *dedication* sebagai kebanggaan terhadap pekerjaan, dan *absorption* sebagai kondisi tenggelam dalam aktivitas kerja. Sementara itu, Macey W. H., et al., (2009), juga menyatakan bahwa *employee engagement* muncul ketika pegawai merasa memiliki dorongan internal, termotivasi, dan terlibat secara emosional serta kognitif dalam pekerjaannya. Kedua pendapat ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi, organisasi harus memperkuat ketiga komponen tersebut, dengan perhatian khusus terhadap aspek *vigor* yang saat ini masih menjadi aspek terendah di antara aspek *dedication* dan *absorption* dalam lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Makassar.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji *outer loading* pada tabel 11, variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui empat dimensi utama yang terdiri dari delapan indikator, yaitu norma (X2.1 dan X2.2), filosofi (X2.3 dan X2.4), aturan (X2.5 dan X2.6), dan kerja sama (X2.7 dan X2.8). Berdasarkan hasil *outer loading*, seluruh indikator memiliki nilai di atas 0.70, yang menandakan bahwa seluruhnya valid. Indikator X2.4 (filosofi) memperoleh nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0.841, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai dasar organisasi seperti visi, misi, dan prinsip kerja telah dipahami dan dijadikan pedoman oleh para pegawai. Sebaliknya, indikator X2.8 (kerja sama) menunjukkan nilai terendah sebesar 0.701, yang menunjukkan bahwa interaksi dan kolaborasi antarpegawai belum berjalan secara optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Kemudian hasil uji *cross loading* pada tabel 13, memperkuat hasil sebelumnya, indikator X2.4 (filosofi) juga memiliki korelasi tertinggi terhadap sebesar 0.841, yang berarti bahwa pemahaman dan penerapan nilai-nilai inti organisasi secara nyata berkontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, indikator X2.8 (kerja sama) juga menunjukkan korelasi terendah sebesar 0.701, yang menandakan bahwa kerja sama tim belum memberikan dampak maksimal terhadap *output* kinerja pegawai.

Sedangkan dalam hasil uji hipotesis pada tabel 15, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.486, t-statistic sebesar 4.028, dan p-value sebesar 0.000. Nilai koefisien ini bahkan lebih besar dibandingkan pengaruh *employee engagement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan lebih dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Makassar.

Untuk memperbaiki indikator kerja sama yang masih lemah, organisasi dapat melakukan sejumlah langkah strategis. Beberapa di antaranya meliputi penyelenggaraan pelatihan kerja tim atau *team building*, kegiatan lintas unit untuk meningkatkan komunikasi antardepartemen, serta penerapan sistem kerja berbasis proyek kelompok. Selain itu, pemberian penghargaan untuk kerja tim terbaik juga dapat mendorong semangat kolaboratif pegawai dan membentuk budaya kerja sama yang lebih solid.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (dalam Nailin N. M, (2020), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup norma, aturan, filosofi, dan kerja sama yang secara bersama-sama membentuk sistem nilai dan perilaku pegawai dalam organisasi. Apabila keempat aspek ini dijalankan secara seimbang, maka akan tercipta iklim kerja yang positif dan berpengaruh terhadap kinerja. Senada dengan itu, Robbins (dalam Nurakhim B, 2023), juga berpendapat bahwa budaya organisasi berfungsi menciptakan identitas, meningkatkan komitmen, serta menjaga stabilitas sistem sosial organisasi, yang semuanya berdampak langsung terhadap kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk memperkuat budaya organisasi secara menyeluruh, Pengadilan Tinggi Agama Makassar harus tidak hanya mempertahankan nilai filosofinya yang kuat, tetapi juga memperbaiki pola kerja sama dan koordinasi di antara para pegawainya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *employee engagement* terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ditunjukkan. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Dengan demikian, semakin kuat dan baik budaya organisasi yang diterapkan dan dijalankan di dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Referensi :

Amirudin, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi

- (Edisi ke-1). Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Anggoro Seto A., et al., (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi ke-1). Padang: PT Global Eksekutif Teknologi. https://repository.um-surabaya.ac.id/8337/1/Manajemen%20SDM_.pdf
- Ariawaty R. R. N., & Cahyani M. D, (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen (Bisma), Vol. 13(2), 97-104.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). UNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022) (pp. 546-563). Atlantis Press.
- Arthawati S. N., & Mevlanillah S. A. R, (2023). Pengembangan Masyarakat Melalui Penerapan Pengelolaan Kampung KB Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Desa Bale Kencana Kecamatan Mancak. J- ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 2(10), 6703-6712.
- Astuti S. S, (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto. (Skripsi Sarjana). Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto.
- Badrianto Y., & Maryadi A, (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Elektronik di Kawasan Industri Cikarang. SEIKO: Journal of Management and Business, Vol. 6(2), 498–505.
- Balaka M. Y, (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (Edisi ke-1). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/464453-metodologi-penelitian-kuantitatif-10d6b58a.pdf>
- Barney J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, Vol. 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Cahyadi, (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di PT. Arthanindo Cemerlang. EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 1(1), 60-73.
- Erwina A., & Amri B, (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption Pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting), Vol. 3(2), 173-180.
- Ferdianto M. F, (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi. (Skripsi Sarjana). Universitas Batanghari Jambi, Jambi.
- Fidyantika D, (2021). Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Departemen Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap). (Skripsi Sarjana). Universitas Nahdlatul Ulama Al- Ghazali, Cilacap.
- Hartanto A. N, (2022). Pengaruh Crisis Management Terhadap Employee's Performance Pada Masa COVID-19 di Universitas Atma Jaya Yogyakarta (Skripsi Sarjana). Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Harter J. K., et al., (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta- Analysis. Journal of Applied Psychology, Vol. 87(2), 268-279.
- Hasan H, (2022). Pengembangan Sistem Informasi Dokumentasi Terpusat Pada Stmik Tidore Mandiri. Jurnal Sistem Informasi dan Komputer (JURASIK), Vol. 2(1), 23-30.
- Islami N, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pelalawan. (Skripsi

- Sarjana). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau.
- Kamaroellah A. R, (2014). Manajemen Pemerintahan Daerah (Konsep, Desain, Dan Teknik Meningkatkan Kinerja) (Edisi ke-1). Surabaya: Buku Pustaka Radja.
<http://repository.iainmadura.ac.id/46/2/Manajemen%20Pemda.pdf#page=3> 6.13
- Laili A, (2023). Pengaruh Employee Engagement, Work Environment, dan Islamic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Solo). (Skripsi Sarjana). Universitas Islam Negeri Salatiga, Salatiga.
- Laili I. K. S, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-1). Medan: Perpustakaan Universitas Medan Area.
<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/14495/1/Buku%20Ajar%20-%20Isnaniah%20Laili%20-%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Lewiuci P. G., & Mustamu R. H, (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. AGORA, Vol.4(2), 101-107.
- Linanjung Y. A, (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah (Tesis Magister). UIN Walisongo Semarang, Semarang.
- Macey W. H., et al., (2009). Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice, And Competitive Advantage (2nd Edition). San Jose, California: Wiley- Blackwell.
- Marjuni S, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-1). Makassar: CV Sah Media.
- Maulina A, (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Daese Garmin Bandung Departemen Sewing) (Skripsi Sarjana). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-Indonesia Mandiri, Bandung.
- Nailin N. M, (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 17(2), 273-286.
- Noviardy A., & Aliya S, (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). Journal of Management, Business, and Accounting (MBIA), Vol. 9(3), 258-272.
- Nuraini B, (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi (Edisi ke-1). Kalimantan Tengah: PT. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Nurakhim B, (2023). Budaya Organisasi (Edisi ke-1). Kubung, Solok: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim. <https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/1743093898.pdf>
- Nurfitriani, (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (Edisi ke-1). Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurjanah, (2021). Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda. Jurnal Mahasiswa: LPPM STIE-GK Muara Bulian, Vol. 1, 117-128.
- Pratiwi Babo, T., Nurnajamuddin, M., & Arifin, Z, (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Journal of Accounting and Finance (JAF), Vol. 4(1), 65-80.
- Prawiyogi A. G., et al., (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. Jurnal Basic Education (Basicedu), Vol. 5(1), 446-452.
- Priyono, & Marnis, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi ke-1). Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher. <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>
- Reskiana, R., As'ad, A., & Amra W, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 6(1), 47-56.
- Rozana, et al., (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 3(2), 75-86.

- Safitri A. N., & Kasmari, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Maneggio: Jurnal Ekonomi dan Bisnis (E-QIEN)*, Vol. 11(2), 14-25.
- Saputra D., et al., (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, Vol. 1(1), 1-14.
- Soelistya D., et al., (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik* (Edisi ke-1). Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
<http://eprints.umg.ac.id/6740/1/softfile%20Budaya%20Organisasi%20dalam%20Praktik.pdf>
- Sundari O. P, (2022). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan. (Skripsi Sarjana). Universitas Medan Area, Medan. <https://repository.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/18364>
- Suprihartini L., et al., (2023). Pelatihan Penggunaan Aplikasi SPSS Untuk Statistik Dasar Penelitian Bagi Mahasiswa Se-Kota Pontianak. *Jurnal KAPUAS: Jurnal Publikasi Pengabdian Pada Masyarakat Unit Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (UPPM) POLNEP*, Vol. 3(1), 35-39.
- Suriani N., et al., (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1(2), 24-36.
- Sutrisno H. E, (2010). *Budaya Organisasi* (Edisi ke-5). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tambunan B. H., & Simanjuntak J. F, (2021). Analisis Pelaksanaan Kas Kecil (Petty Cash) Pada PT. Deli Jaya Samudera. *Journal of Economics and Business (JEB)*, Vol. 3(1), 41-48.
- Tewal B, (2017). *Perilaku Organisasi*. (Edisi ke-1). Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf
- Tsauri H. S, (2013). *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi ke-1). Jember: STAIN Jember Press.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>
- Tsauri S, (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (Edisi ke-1). Jember: STAIN Jember Press.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/1721/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MANAJEMEN%20KINERJA%202014.pdf>
- Wahyudi W., Dedi, W., & Tupti Z, (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2(1), 31-44.
- Wardhana A, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0*. (Edisi ke-1). Bandung: Eureka Media Aksara.
<https://repository.penerbiteitureka.com/media/publications/565595-manajemen-sumber-daya-manusia-di-era-dig-5ef1388b.pdf>
- Wasillah S., et al., (2022). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima). *E - Jurnal Riset Manajemen (JRM) Prodi Manajemen*, Vol. 1(1), 68- 78.