

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *HUMAN CAPITAL* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN PROVINSI ACEH**

**Fijar Wahyudi (1602120032)**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email: Fijarwahyudi@unmuha.ac.id

**Abstract:** This study aims to examine the influence of organizational culture, human capital, and employee engagement on the performance of employees in the Aceh Provincial Livestock Service, both individually (partially) and together (simultaneously). This study uses quantitative methods. The sample in this study is all employees of the Aceh Province Livestock Service. Data collection techniques using questionnaires obtained by distributing questionnaires to employees who work in the Aceh Provincial Livestock Service. The analytical method used is multiple linear regression. The results of this study found that organizational culture, human capital, and employee engagement influence employee performance, both individually (partially) and together (simultaneously).

**Keyword:** employee performance, organizational culture, human capital and employee engagement.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, *human capital*, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Aceh, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Aceh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Peternakan Provinsi Aceh. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan budaya organisasi, *human capital*, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Kata Kunci: kinerja pegawai, budaya organisasi, human capital, dan employee engagement

### **Pendahuluan**

Globalisasi yang terjadi pada awal abad 21 telah menyebabkan banyak perubahan di dalam dunia. Perubahan tersebut membawa dampak ke banyak bidang. Bidang ekonomi terkena dampak yang sangat besar karena adanya pengaruh globalisasi. Karena adanya globalisasi ekonomi yang terjadi, batas-batas suatu negara akan menyempit dan menyebabkan keterkaitan antara ekonomi nasional dengan perekonomian internasional akan semakin erat dan hal ini menyebabkan kompetisi di pasar perdagangan barang dan jasa semakin sengit sehingga membuka peluang dari dalam negeri ke pasar internasional maupun sebaliknya menjadi lebih kompetitif.

Dalam sistem manajemen berbasis pengetahuan, modal konvensional seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan aktiva fisik lainnya menjadi kurang penting dibandingkan dengan modal yang berbasis pengetahuan dan teknologi. Penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menemukan cara untuk menggunakan sumber daya lainya secara efisien dan ekonomis, yang nantinya akan memberikan keunggulan bersaing.

Suatu organisasi tidak akan mampu menunjukkan kinerja yang terbaik tanpa dukungan dari seluruh komponen manajemen organisasi terutama terkait dengan sumberdaya manusia. Permasalahan organisasi akan muncul ketika organisasi mempertanyakan perilaku yang bagaimana dan seperti apa yang dapat membantu organisasi mencapai kinerja yang lebih baik. Organisasi yang berhasil adalah sebuah organisasi yang mampu berinovasi secara terus

menerus, mengandalkan penggunaan teknologi-teknologi baru, dan mampu mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawannya. Nilai perusahaan dapat dihasilkan dari aset-aset tidak berwujud (*intangibles*) yang mana tidak selalu diungkapkan di dalam laporan keuangan. Belakangan ini terdapat semacam konsensus di kalangan para ilmuwan khususnya mereka yang mendalami teori dan praktek-praktek organisasi. Tantangan sentral yang di hadapi oleh organisasi yang di perkirakan akan terus berlanjut ke masa depan ialah membuat semua jenis organisasi atau perusahaan menjadi organisasi atau perusahaan yang lebih baik. Pada dasarnya yang di maksud dengan organisasi yang lebih baik adalah organisasi yang semakin tinggi tingkat efektivitasnya dalam aktivitas usaha yang di gelutinya, serta organisasi atau perusahaan tersebut berkelanjutan. Dengan demikian organisasi harus jeli melihat apa yang memotori keberhasilan sebuah organisasi.

Kondisi yang terjadi di dalam sebuah organisasi yang semakin kompetitif ini menyebabkan perusahaan harus menyikapinya dengan baik agar keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) mereka terlihat lebih menonjol. Salah satu sumber daya perusahaan yang harus dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mampu *survive* dan berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis.

Penilaian proses atau aktivitas sebagai bagian dari fungsi pengendalian dalam manajemen diwujudkan dengan cara mengetahui bagaimana pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya atau yang biasa dikenal dengan istilah penilaian kinerja (Umar, Z. et al, 2023)<sup>1</sup>. Melalui sistem penilaian kinerja, kinerja nyata dari individu, secara berkala akan dievaluasi. Proses evaluasi ini meliputi pencapaian standar yang sama di antara para pegawai. Sistem penilaian ini akan membuat karyawan mengetahui tingkat penampilan kerja mereka dibandingkan dengan harapan dari organisasi. Pada akhirnya penilaian kinerja juga merupakan media untuk mendapatkan informasi umum, alasan sistem penggajian, promosi, transfer, tindakan penegakan disiplin, dan pengakhiran.

Budaya organisasi dalam konteks penelitian ini adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi.

Menurut Becker (2011)<sup>2</sup> *human capital* merupakan stok dari kemampuan dan pengetahuan produktif yang terdapat pada masyarakat. Dalam hal ini *human capital* merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Pentingnya *human capital* adalah pengetahuan yang ada pada sumber daya manusia merupakan basis penggerak dalam peningkatan produktivitas.

*Employee engagement* merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Carpenter & Wyman, 2010: 1)<sup>3</sup>. *Employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

Fenomena munculnya "*net economy*", yang secara prinsip di dorong oleh perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, juga telah memicu tumbuhnya minat dalam budaya organisasi, *human capital*, dan *employee engagement*. Salah satu area yang menarik perhatian baik akademisi maupun praktisi adalah yang terkait dengan kegunaan budaya organisasi, *human capital*, *relational capital*, dan *employee engagement* salah satu *instrument* untuk menentukan nilai organisasi. Hal ini telah menjadi isu yang berkepanjangan, dimana beberapa

<sup>1</sup> Umar, Z., Mauliansyah, H., Taruna, D. A., Riski, F., & Gusfinur, L. (2023, February). *The Effect Of Transparency And Accountability On Village Financial Management In Simeulue Tengah District, Simeulue Regency*. In Proceeding Medan International Conference on Economic and Business (Vol. 1, pp. 1759-1766).

<sup>2</sup> Becker, G. S. 2011. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press.

<sup>3</sup> Carpenter, G Mercer M, & Wyman, O. 2010. *Engaging employee to drive global business success*.

penulis menyatakan bahwa manajemen dan sistem pelaporan yang telah mapan selama ini secara berkelanjutan kehilangan relevansinya karena tidak mampu menyajikan informasi yang esensial bagi eksekutif untuk mengelola proses yang berbasis pengetahuan. Aset tak kasat mata yang dimiliki oleh organisasi sudah seharusnya menjadi penunjang kinerja pegawai di mana pegawai dapat memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai target yang telah dibebankan kepada mereka.

Di Indonesia telah banyak penelitian yang meneliti tentang permasalahan kinerja pegawai atau karyawan. Bakti (2016)<sup>4</sup> yang meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan *Civil Society Organization* PKBI Pusat. Hasil yang ditemukan bahwa variabel *employee engagement* dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PKBI Pusat.

Pada tahun 2016, Triatmaja<sup>5</sup> meneliti tentang pengaruh *human capital* terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar. Hasil yang didapati adalah *human capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan unit simpan pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar.

Lewiuci (2016)<sup>6</sup> melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. Hasil penelitian mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### *Landasan Teori*

#### *Kinerja*

Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu (Tika, 2013: 121)<sup>7</sup>. Menurut Rivai dan Sagala (2011: 309)<sup>8</sup> kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan perannya dalam perusahaan. Hasibuan (2010: 105)<sup>9</sup> menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2011)<sup>10</sup>, penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan faktor kunci pengembangan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan. Robbins (2010: 241)<sup>11</sup> menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif.

#### *Budaya Organisasi*

---

<sup>4</sup> Bakti, Alam Setia. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan *Civil Society Organization* PKBI Pusat. *E-Proceeding of Management*. Vol. 3, No. 3.

<sup>5</sup> Triatmaja, Doddy Wahyu. 2016. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja pada Karyawan Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar. *Naskah Publikasi: Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*.

<sup>6</sup> Lewiuci, Princes Grace. 2016. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*. Vol. 4, No. 2.

<sup>7</sup> Tika, P. 2013. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

<sup>8</sup> Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-2*. Jakarta: Rajawali Pers.

<sup>9</sup> Hasibuan, Malayu SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

<sup>10</sup> Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

<sup>11</sup> Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Koentjaraningrat (2010: 5)<sup>12</sup> menjelaskan budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Budaya atau kebudayaan seperti sebuah piramida berlapis tiga. Lapisan di atas adalah hal-hal yang dapat dilihat kasat mata seperti bentuk bangunan, pakaian, tarian, musik, teknologi, dan barang-barang lain. Lapisan tengah adalah perilaku, gerak-gerik dan adat istiadat yang sering kali dapat juga dilihat. Lapisan bawah adalah kepercayaan-kepercayaan, asumsi, dan nilai-nilai yang mendasari lapisan di atasnya.

Sedangkan menurut Edward Burnett Taylor (2015)<sup>13</sup> mengemukakan pendapatnya tentang budaya, yaitu "*Culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society*". Pendapatnya diartikan bahwa budaya atau peradaban mempunyai pengertian teknografis yang luas, adalah merupakan suatu keseluruhan yang kompleks mencakup pengetahuan, keyakinan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat, dan segala kemampuan dan kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.

#### *Human Capital*

Menurut Schermerhon (2015: 33)<sup>14</sup>, *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

#### *Employee Engagement*

*Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kenyataannya, meskipun terdapat banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam *employee engagement*, masih terdapat kekurangjelasan definisi dan pengukuran dari *employee engagement* (Robertson dan Cooper, 2010)<sup>15</sup>.

Robbins & Judge (2010: 100)<sup>16</sup> mengungkapkan mengenai definisi terkait komitmen dimana didefinisikan sebagai suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

#### Metode

##### Populasi

Populasi ialah suatu kelompok orang, kejadian, ataupun segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Adapun populasi yang ada pada penelitian peneliti ini adalah seluruh pegawai yang jumlahnya 72 orang yang bekerja pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh.

##### Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh. Metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sampel penelitian adalah memasukan semua anggota populasi ke dalam sampel, sehingga penelitian ini disebut penelitian sensus (Sugiyono, 2012: 68)<sup>17</sup>. Jadi dapat dinyatakan pengamatan pada penelitian ini sebanyak 72 orang pegawai yang bekerja di Dinas Peternakan Provinsi Aceh.

<sup>12</sup> Koentjaraningrat. 2010. *Pengantar Antropologi: Pokok-Pokok Etnografi II*. Jakarta: Rineka Cipta

<sup>13</sup> Edward B. Taylor. 2015. *Primitive Culture: Researches into the Developmen of Mythology, Philosophy, Religion, Art, anf Cumtom*, New York: Henry Holt

<sup>14</sup> Schermerhon. 2015. *Management, 8<sup>th</sup> edition*. USA: John Wiley & Sons Inc

<sup>15</sup> Robertson, I. T & Arnold, J., Cooper, C. L., 2010. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in The Workplace*. Edisi Ke-3. London: FT. Prentice Hall

<sup>16</sup> Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River

<sup>17</sup> Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

### *Operasional Variabel*

#### *Variabel dependen atau terikat*

Adapun variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Aceh.

#### *Variabel independen atau bebas*

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel independen, adapun variabel-variabel independen pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. *Budaya Organisasi*  
Budaya organisasi dalam konteks penelitian ini merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi (Denison dan Mishra, 1995)<sup>18</sup>.
- b. *Human Capital*  
Menurut Schermerhon (2015)<sup>19</sup>, *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya.
- c. *Employee Engagement*  
Schieman (2011: 211)<sup>20</sup> menjelaskan bahwa indeks *employee engagement* sebagai suatu kombinasi antara kepuasan kerja, komitmen, dan upaya advokasi.

### *Metode Analisis Data*

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan program komputer SPSS. Teknik analisis yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai  
a = Konstanta.  
b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub>-b<sub>3</sub>= Koefisien regresi.  
X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi  
X<sub>2</sub> = *Human Capital*  
X<sub>3</sub> = *Employee Engagement*  
e = *Error term*

## **Hasil dan Pembahasan**

### *Hasil Uji Validitas dan Realibilitas*

#### *Uji Validitas*

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* menggunakan bantuan *software computer* melalui program *Statistic Package for Social Science (SPSS) 23*. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid, karena mempunyai koefisiensi kolerasi diatas nilai krisis kolerasi *product moment* yaitu sebesar 0,235 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

<sup>18</sup> Denison, Daniel R, & Aneil K Mishra. 2012. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *JSTOR. INFORM: Organizational Science*. Vol 6 No.2

<sup>19</sup> Schermerhon. 2015. *Management, 8<sup>th</sup> edition*. USA: John Wiley & Sons Inc

<sup>20</sup> Schiemann, W. A. 2011. *Aligment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen

### Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal.

Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,753 untuk variabel budaya organisasi, sebesar 0,641 untuk variabel *human capital*, sebesar 0,712 untuk variabel *employee enngagement* dan sebesar 0,627 untuk variabel kinerja pegawai.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* computer SPSS versi 23, hasil regresi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

### Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.927	.442
Budaya Organisasi	.153	.101
Human Capital	.403	.106
Employee Engagement	.200	.093

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik seperti yang terlihat pada Tabel 4.8 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,972 + 0,153X_1 + 0,403X_2 + 0,200X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 0,972. Konstanta ini menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement* maka kinerja pegawai akan sebesar 0,972.

Pengukuran besarnya persentase pengaruh variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas dapat menggunakan koefisien determinasi. Nilai koefisiensi determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* dalam penelitian ini.

### Koefisiensi Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.358	.27465

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Human Capital, Budaya Organisasi

dapat dilihat nilai korelasi antar variabel adalah sebesar 0,620. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement* dipengaruhi sebesar 62,0% oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan *R square* ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,385 atau sebesar 38,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 38,5% variasi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement*, sedangkan sisanya (100% - 38,5% = 61,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### *Pembahasan*

##### *Pengaruh Budaya Organisasi, Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis,  $H_a$  diterima jika paling sedikit ada satu  $\beta_i \neq 0$  ( $i = 1,2,3$ ) yang berarti bahwa terdapat salah satu nilai  $\beta$  dari ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement* yang nilainya tidak sama dengan nol.

Nilai  $\beta$  dari ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dalam Tabel 4.8 didapatkan hasil bahwa  $\beta_1 = 0,153$ ,  $\beta_2 = 0,403$ , dan  $\beta_3 = 0,200$  sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai korelasi antar variabel adalah sebesar 0,620 yang berarti bahwa kenaikan dan penurunan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement*. Dalam hal analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,385 atau sebesar 38,5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa 38,5% variasi kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu sikap independensi, komitmen organisasi, sedangkan 61,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

##### *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila  $\beta_1 \neq 0$ . Nilai koefisien regresi budaya organisasi pada Tabel 4.8 adalah sebesar 0,153. Mengacu pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak  $H_0$  (hipotesis 0) dan menerima  $H_{a1}$  (hipotesis alternatif). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa kontribusi budaya organisasi dari pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakti (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

##### *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila  $\beta_2 \neq 0$ . Nilai koefisien regresi *human capital* pada Tabel 4.8 adalah sebesar 0,403. Mengacu pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak  $H_0$  (hipotesis 0) dan menerima  $H_{a2}$  (hipotesis alternatif). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa *human capital* yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja seorang pegawai tersebut tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muafi (2014) dan Triatmaja (2016), yang menyebutkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

##### *Pengaruh Employee Engagemet Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila  $\beta_3 \neq 0$ . Nilai koefisien regresi

*employee engagement* pada Tabel 4.8 adalah sebesar 0,200. Mengacu pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak  $H_0$  (hipotesis 0) dan menerima  $H_a$  (hipotesis alternatif). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja seorang pegawai tersebut tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci (2016), yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Simpulan dan Saran**

### *Kesimpulan*

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh.
2. Budaya organisasi secara individu (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh.
3. *Human capital* secara individu (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh.
4. *Employee engagement* secara individu (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh.

### *Saran*

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka semua pihak yang ada dalam instansi perlu menyadari pentingnya budaya organisasi, *human capital* dan *employee engagement* yang merupakan aspek penting bagi kinerja pegawai.
2. Lingkup penelitian terbatas pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Aceh, diharapkan penelitian selanjutnya menambah objek penelitiannya karena memungkinkan ditemukan hasil dan kesimpulan yang berbeda jika dilakukan pada objek yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya, diharapkan untuk memperluas penelitian dengan menambah variabel penelitian yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

## **Referensi**

- Bakti, Alam Setia. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan *Civil Society Organization* PKBI Pusat. *E-Proceeding of Management*. Vol. 3, No. 3.
- Becker, G. S. 2011. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bontis, N. 2011. Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Technology Management*. Vol. 3 No. 1. pp. 41-60.
- Carmeli, A. 2014. Work commitment, job satisfaction, and Job performance: An empirical investigation. *Academic Research Library International Journal of Organization Theory and behavior; Fall 2004; Vol. 7, No. 3.*
- Carpenter, G Mercer M, & Wyman, O. 2010. *Engaging employee to drive global business success*.
- Cataldo, P. 2011. *Focusing on Employee Engagement: How to Measure It and Improve It*. White Paper. UNC Kenan-Flagler Business School. UNC North Carolina: Executive Development.

- Davis & Ralph C. 2010. *The Fundamentals of Top Management*. New York: Harper & Brother.
- Denison, Daniel R, & Aneil K Mishra. 2012. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *JSTOR. INFORM: Organizational Science*. Vol 6 No.2.
- Edward B. Taylor. 2015. *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*, New York: Henry Holt.
- Gibson. 2012. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hodge, B.J., Anthony, W.F. 2013. *Organization Strategy*. New Jersey: Pentice Hall.
- Koentjaraningrat. 2010. *Pengantar Antropologi: Pokok-Pokok Etnografi II*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lewiuci, Princes Grace. 2016. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*. Vol. 4, No. 2.
- Little, B. 2006. Employee Engagement: Conceptual Issues. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Vol. 10, No. 3.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Malhotra dan Bontis. 2014. *Marketing Research An Applied Orientation*. International Edition: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marciano, P. L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico: McGraw Hill.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta.: PT. Elex Media Komputindo.
- Monde, dan Noe. 2010. *Human Resource Management*. USA: A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Muafi. 2014. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*. Vol. 6, No. 2.
- Neal, M. J., 2013. *At Glane Farmakologi Medis*, Edisi kelima, diterjemahkan oleh Surapari, J., dr., & Safitri, A., Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ongkorahardjo, Martina D.P. A. 2012. Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robertson, I. T & Arnold, J., Cooper, C. L., 2010. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in The Workplace*. Edisi Ke-3. London: FT. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Robinson, D., Perryman, S. 2012. *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies.

- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, W.B. 2012. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3.
- Schermerhon. 2015. *Management, 8<sup>th</sup> edition*. USA: John Wiley & Sons Inc.
- Schiemann, W. A. 2011. *Aligment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Sekaran, & Bougie. 2013. *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley Sons.
- Siagian P. 2012. *Teori Pembangunan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. 2010. Employee engagement – Engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research. Online Open Access Publishing platform for Management Research*.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Stewart C Myers. 2013. *Principles Of Corporate Finance*. Mc Graw Hill.
- Tanjung, Hendri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Tika, P. 2013. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Triatmaja, Doddy Wahyu. 2016. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja pada Karyawan Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar. *Naskah Publikasi: Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*.
- Umar, Z., Mauliansyah, H., Taruna, D. A., Riski, F., & Gusfinur, L. (2023, February). *The Effect Of Transparency And Accountability On Village Financial Management In Simeulue Tengah District, Simeulue Regency*. In Proceeding Medan International Conference on Economic and Business (Vol. 1, pp. 1759-1766).
- White, B. 2011. *Employee Engagement Report*. New Jersey: Blessingwhite, Inc. Princenton.
- Yang, C., dan Lin, C. 2011. Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 9.