

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REMUNERASI, DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEJAKSAAAN NEGERI PIDIE**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

RISKA AYU ANDIRA
NPM: 2302120033



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RISKA AYU ANDIRA
NPM: 2302120033

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REMUNERASI, DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PIDIE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RISKA AYU ANDIRA
NPM: 2302120033

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REMUNERASI, DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PIDIE**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 12 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Dr. Erlinda, S.E., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

Fandi Bachtiar, S.E., M.M
NIK. 19840228 200708 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 Agustus 2025
Yang Menyatakan



RISKA AYU ANDIRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Riska Ayu Andira
NPM : 2302120033
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REMUNERASI, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PIDIE.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 Agustus 2025

Banda Aceh, 30 Agustus 2025
Yang Menyatakan



RISKA AYU ANDIRA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaidi, S.E. selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing II

penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2023 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Budaya Organisasi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.1.3 Remunerasi.....	16
2.1.3.1 Pengertian Remunerasi	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Remunerasi....	18
2.1.3.3 Indikator Remunerasi	19
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.4.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	22
2.1.4.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	22
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	27

2.3.2	Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai.....	27
2.3.3	Hubungan <i>employee Engagement</i> dengan Kinerja Pegawai....	28
2.3.4	Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi, Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.4	Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Desain penelitian.....	30
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	30
3.1.2	Jenis Penelitian	30
3.1.3	Lokasi dan Objek Penelitian.....	30
3.1.4	Horizon Waktu	31
3.1.5	Unit Analisis.....	31
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.2.1	Populasi.....	32
3.2.2	Sampel Penelitian.....	33
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.1	Sumber Data.....	33
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	35
3.5	Teknik Analisis Data.....	37
3.6	Pengujian Data.....	37
3.6.1	Uji Validitas.....	38
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	39
3.7	Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.1	Uji T (Parsial).....	40
3.7.2	Uji F (Simultan).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Gambaran Umum Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.....	42
4.1.1	Profil Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.....	42
4.1.2	Visi & Misi Kejaksaan Negeri Pidie.....	43
4.1.3	Tugas dan Wewenang Utama.....	43
4.2	Karakteristik Responden.....	43
4.3	Hasil Pengujian Data.....	46
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	46
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	49
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	50
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	52
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	52

4.4	Analisis Deskriptif.....	53
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai.....	54
4.4.2	Variabel Variabel Budaya Organisasi.....	55
4.4.3	Variabel Remunerasi.....	57
4.4.4	Variabel <i>Employee Engagement</i>	59
4.5	Pembahasan.....	61
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	61
4.5.2	Uji Simultan (uji F).....	64
4.5.3	Uji Parsial (uji t).....	65
4.6	Implikasi Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....		71
Lampiran –Lampiran.....		
Tabel F,T & R.....		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Penelitian sebelumnya.....	25
2.1 Proses Kegiatan Penelitian	31
2.2 Skala Likert.....	32
2.3 Jabatan Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie	32
2.4 Definisi Operasional Variabel	36
3.1 Karakteristik Responden.....	44
3.2 Hasil Uji Validitas	47
3.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	49
3.4 Hasil Uji Multikolinearitas	52
3.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	54
3.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	56
3.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Remunerasi	58
3.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	60
3.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	62
3.10 Model Summary	64
3.11 Annova.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	53

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REMUNERASI, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PIDIE

Riska Ayu Andira
NPM: 2302120033

Pembimbing I : Dr. Tuwisna S.E, M.M.

Pembimbing II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 68 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan atau kuisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. *Employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

Kata kunci: Budaya organisasi, Remunerasi, *Employee engagement*, Kinerja pegawai

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, REMUNERATION,
AND *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
THE PIDIE DISTRICT PROSECUTOR'S OFFICE**

RISKA AYU ANDIRA
NPM: 2302120033

Advisor I : Dr. Tuwisna S.E, M.M.

Advisor II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of organizational culture, remuneration, and *employee engagement* on employee performance at the Pidie District Attorney's Office, both simultaneously and partially. This research method was quantitative. The sample size was 68 employees. Data were collected through a questionnaire and documentation study. Hypotheses were tested using the F-test (simultaneous) and t-test (partial) at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that organizational culture, remuneration, and *employee engagement* simultaneously influenced employee performance at the Pidie District Attorney's Office. Partial testing showed that organizational culture influenced employee performance at the Pidie District Attorney's Office. Remuneration influenced employee performance at the Pidie District Attorney's Office. *Employee engagement* influenced employee performance at the Pidie District Attorney's Office.

Keywords: Organizational culture, remuneration, *employee engagement*, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu instansi. Apapun bentuk dan tujuannya, karena peranannya yang sangat vital sebagai penggerak seluruh aktivitas. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama. Meskipun keberhasilan suatu instansi juga dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti ketersediaan sarana, prasarana, serta dukungan dana yang memadai, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, berbagai kegiatan tidak akan berjalan optimal. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama dalam mencapai tujuan. Di era digitalisasi saat ini, setiap instansi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu institusi yang memiliki peran vital dalam penegakan hukum dan keadilan di Indonesia adalah Kejaksaan. Sebagai lembaga penegak hukum, Kejaksaan tidak hanya dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga harus mampu membangun sistem internal yang kuat guna mendukung kinerja pegawainya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat krusial untuk dikaji, khususnya di lingkup Kejaksaan Negeri Pidie, yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan supremasi hukum di wilayahnya.

Kejaksaan Negeri Pidie harus selalu meningkatkan kinerja instansinya, sehingga visi dan misi instansi dapat tercapai dengan baik. Upaya peningkatan kinerja akan didapat jika memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan

sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan dan mengamati faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Di sektor pemerintahan lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik. Kejaksaan Negeri Pidie sebagai lembaga yang bertanggung jawab meliputi penegakan hukum, perdata dan tata usaha negara, serta ketertiban dan ketentraman umum, sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya untuk menciptakan sistem birokrasi yang baik untuk pelayanan masyarakat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari aspek internal organisasi maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang dominan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku kolektif yang dianut oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung kolaborasi tim, dan meningkatkan kinerja pegawai. Di lingkungan birokrasi seperti Kejaksaan, budaya organisasi yang kuat juga menjadi pondasi penting dalam membangun integritas dan loyalitas terhadap institusi.

Faktor lain yang tak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah sistem remunerasi. Remunerasi yang adil dan kompetitif tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai, tetapi juga sebagai alat untuk mendorong kesetiaan pegawai terhadap instansi. Di lembaga pemerintah seperti Kejaksaan, pemberian remunerasi harus selaras dengan kinerja individu dan

pencapaian target instansi agar dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mencegah praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip good governance.

Selanjutnya, selain kedua variabel yang telah dipaparkan di atas yaitu budaya organisasi dan remunerasi, *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. *Employee engagement* merupakan bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. *Employee engagement* menjadi sesuatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu suatu merupakan suatu keterikatan sebagai energi.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 25 Maret 2025 dengan mewawancarai 15 pegawai Kejaksaan Negeri Pidie, diperoleh bahwa kinerja pegawai yang terdapat di Kejaksaan Negeri Pidie dalam setahun terakhir ini muncul sejumlah tantangan yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Salah satu masalah yang muncul adalah kurangnya optimalisasi dalam penerapan disiplin kerja, di mana terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja atau menunjukkan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Berikut hasil survei mengenai kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Pidie.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap budaya organisasi di Kejaksaan Negeri Pidie, diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masih dijumpai berbagai kendala yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Meskipun Kejaksaan Negeri Pidie telah memiliki nilai-nilai dasar seperti integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas, namun belum seluruh pegawai mampu menginternalisasikan nilai-nilai tersebut secara konsisten dalam perilaku kerja

sehari-hari. Di samping itu, budaya kerja kolektif juga belum berjalan secara optimal, dengan masih adanya kecenderungan kerja individualistik di kalangan sebagian pegawai, yang pada akhirnya menghambat terciptanya sinergi dalam organisasi.

Berdasarkan informasi yang dihimpun, dalam beberapa tahun terakhir, Kejaksaan Negeri Pidie telah menerapkan sistem remunerasi sebagai bagian dari program reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara nasional. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai serta mendorong peningkatan kinerja dan integritas aparat penegak hukum.

Namun, dalam pelaksanaannya, sistem remunerasi tersebut masih menghadapi beberapa permasalahan. Sebagian pegawai menilai bahwa besaran remunerasi belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan kontribusi nyata yang mereka berikan, terutama bagi pegawai di bagian pelayanan teknis atau lapangan yang memiliki risiko kerja lebih tinggi. Hal ini menimbulkan kesenjangan persepsi dan rasa keadilan di antara pegawai.

Pada *employee engagement* atau keterlibatan pegawai diperoleh fenomena bahwa beberapa pegawai menunjukkan sikap kerja yang cenderung pasif, bekerja hanya sebatas menjalankan perintah, dan kurang menunjukkan dorongan yang ikhlas untuk berkontribusi lebih. Kurangnya komunikasi internal yang efektif, minimnya penghargaan atas kinerja, serta tidak adanya pengembangan karier yang jelas menjadi beberapa faktor yang diduga memengaruhi rendahnya keterlibatan tersebut.

Berdasarkan penelusuran terhadap sejumlah studi, terdapat kesenjangan

(research gap) yang menjadikan penelitian ini relevan untuk dilakukan. Sebagian besar penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, remunerasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai telah banyak dikaji, namun konteks penelitian di lingkungan Lembaga penegak hukum seperti Kejaksaan khususnya Kejaksaan Negeri Pidie masih relatif terbatas dan memerlukan pendalaman lebih lanjut.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur serta memberikan kontribusi praktis dalam meningkatkan kinerja aparatur penegak hukum di daerah, khususnya Kejaksaan Negeri Pidie.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie?
2. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.
2. Untuk menguji dan menganalisis remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/instansi lainnya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi instansi Swasta dalam mengambil keputusan tentang kinerja pegawai di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi instansi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan instansi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai), maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Malthis (2019:54) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2019), Kinerja Pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat

dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja Pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Pegawai.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2023:7) “Kinerja Pegawai adalah tingkat dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2023), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Pegawai.

Menurut Mangkunegara (2020:56) Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Pegawai. Pegawai perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Pendapat lain disampaikan Wirawan (2023: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai, yaitu:

- a. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
- b. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

- c. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- e. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.
budaya organisasi.

Selain itu menurut Afandi (2022:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
2. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
3. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
4. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
5. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
6. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut Kasmir (2021:210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sartika (2020:16) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi.

Sari (2020:8) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku anggota-anggotanya dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi merupakan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama serta mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

Budaya organisasi adalah sesuatu yang menjadi acuan pegawai dan apa yang dijadikan acuan tersebut dapat menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Saputro (2020:15) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi.

Menurut Ilham (2021:6) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai. Pegawai atau pegawai sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh

seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Sari (2020:13) karakteristik Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Adanya kebijakan— kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
5. Adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. Perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sartika (2020: 17) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
 - Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
2. Berorientasi pada hasil
 - Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai
 - Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan
 - Mendukung prestasi pegawai
4. Berorientasi detail pada tugas
 - Teliti dalam mengerjakan tugas
 - Keakuratan hasil kerja.

Menurut Umar (2021:207) untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari lima faktor utama serta indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko. Kemudian Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai

Indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2020) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang –orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.3 Remunerasi

2.1.3.1 Pengertian Remunerasi

Istilah remunerasi sering kali disamaartikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedaanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali di bahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksaan remunerasi, Nasution, (2019:45).

Remuneration memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi Pratama (2019:21). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi.

Menurut Ramadhan (2021:34) remunerasi merupakan penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi mencakup berbagai komponen yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Untuk mengelola dan mempertahankan sumberdaya manusia diperlukan suatu sistem remunerasi yang baik. Hal ini sangat penting, karena dengan remunerasi yang baik, maka sumber daya akan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan dan akan memunculkan rasa keadilan atas perlakuan sistem remunerasi yang baik.

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* yang menurut *Oxford American Dictionaries* berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dan imbalan).

Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Menurut Surya (2020:69), "Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya".

Menurut Hasibuan (2021:34), remunerasi adalah pemberian balas jasa (gaji/upah) langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

"Remunerasi memiliki makna seperti "sesuatu" yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja Teja, (2021). Remunerasi mengacu kepada segala bentuk

keuntungan baik bersifat finansial (transaksional) maupun non-finansial (relasional) Angliawati, (2020).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Remunerasi

Standar gaji memang dibuat sendiri oleh masing-masing perusahaan secara internal. Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi remunerasi menurut (Teja, 2021) yaitu :

1. **Ketetapan Pemerintah**
Tak pelak untuk sebagian besar perusahaan, penetapan UMK mempengaruhi sistem remunerasi di perusahaan. Khususnya perusahaan yang memiliki level pegawai terendah yang masih menggunakan upah sesuai UMK. Dalam hal ini banyak perusahaan berpegang pada Ketentuan Pemerintah tentang Upah Minimum Kota (UMK) sebagai pegangan untuk menetapkan tingkat upah patokan bagi perusahaannya. Meskipun hanya berlaku untuk jabatan pelaksana tingkat terendah, namun kadang kala memberikan efek sundulan yang signifikan kepada level di atasnya. Oleh karenanya, ketetapan pemerintah ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sistem remunerasi perusahaan.
2. **Tingkat Gaji di Pasaran**
Dalam kebijakannya, perusahaan dapat menempatkan diri berada di level mana. Apakah level setara pasar, di bawah pasar atau di atas pasar. Semua ini semata-mata lebih kepada strategi perusahaan. Perusahaan mengacu pada besarnya upah/gaji yang dibayar oleh perusahaan-perusahaan lain terutama yang beroperasi pada sektor yang sama. Tingkat upah yang berlaku di pasaran diperoleh melalui kegiatan benchmarking atau survei imbalan (salary survey). Sebagai pegawai, tentu akan mencari gaji yang lebih tinggi. Sehingga jika perusahaan anda pada sektor yang sama dengan perusahaan lain (kompetitor) menawarkan remunerasi yang kalah menarik dengan kompetitor, maka bisa jadi talent yang anda incar akan berpaling ke kompetitor. Bahkan bisa jadi pegawai anda juga melirik kompetitor tersebut yang lebih hijau rumputnya.
3. **Kemampuan Perusahaan**
Pada hakikinya, bagaimanapun sistem remunerasi yang ingin dibuat, akan kembali kepada kemampuan perusahaan (company's ability to pay). Yang menjadi acuan utama adalah kemampuan finansial perusahaan untuk membayar. Perusahaan mungkin ingin membayar upah/gaji seperti dibayar oleh perusahaan lain tetapi pada saat itu kondisi perusahaan belum memungkinkan. Jika hal ini terjadi, maka untuk menarik talent atau mempertahankan pegawai yang ada, anda dapat memberikan sesuatu yang lain selain gaji yang tinggi. Misalnya nama jabatan yang keren-keren, waktu kerja yang fleksibel, atau suasana kerja yang menyenangkan

2.1.3.3 Indikator Remunerasi

Menurut Pora (2019:12), remunerasi mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Gaji
Balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada pegawai atas tenaga fikiran yang telah disumbangkan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Insentif
Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang mencapai tujuan atau melebihi target yang telah di tentukan.
3. Benefit
Imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.
4. Bonus dan komisi
Imbalan yang diterima pegawai dari pengusaha atau perusahaan atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Bentuk nyatanya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji ataupun yang lain.
5. Tunjangan
Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja berdasarkan sifatnya, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. *employee engagement*

Dirujuk dari Ramadhan, (2021:34) terdapat beberapa indikator remunerasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji pokok
Gaji pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai setiap bulan menurut grade dan bersifat tetap. Besarnya gaji pokok didasarkan pada pangkat dan golongan serta ruang gaji yang dimiliki oleh pegawai.
2. Tunjangan
Tunjangan yaitu pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Penetapan tunjangan lebih banyak bersifat kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjang komponen remunerasi yang lain.
3. Benefit
Benefit yaitu imbalan tidak langsung atau imbalan tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pegawai. Contoh benefit, seperti pelayanan, penghargaan, fasilitas kesehatan, dan sarana kerja.
4. Bonus
Bonus yaitu upah tambahan di luar gaji atau upah pegawai sebagai hadiah untuk memotivasi kinerja menjadi lebih baik. Upah tambahan ini biasanya dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai atas capaian tertentu.

Menurut Sancoko (2023) indikator remunerasi sebagai berikut:

1. Nilai remunerasi dibanding level (grade yang dimiliki)
2. Nilai remunerasi dibanding potensi yang dimiliki
3. Nilai remunerasi dibanding kinerja yang dicapai
4. Nilai remunerasi dibanding kebutuhan yang harus dipenuhi.
5. Nilai remunerasi dibanding dengan tingkat kedisiplinan

2.1.4 *Employee Engagement*

2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Gallup (2023) mendefinisikan *employee engagement* sebagai tingkat keterlibatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan yang terlibat secara aktif berkontribusi pada reputasi dan kepentingan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak terlibat mungkin hanya melakukan pekerjaan minimal atau bahkan merusak output dan reputasi perusahaan. Gallup juga menyoroti bahwa tingkat keterlibatan karyawan global menurun dari 23% menjadi 21% pada tahun 2024.

Nick Jain (2023) dalam artikelnya menyatakan bahwa *employee engagement* adalah ikatan emosional dan kognitif yang mendalam antara karyawan dengan pekerjaan, rekan kerja, dan misi organisasi. Hal ini melampaui sekadar kepuasan kerja, mencakup komitmen yang teguh, antusiasme yang menular, dan dedikasi yang tak tergoyahkan. Karyawan yang terlibat mendorong produktivitas, inovasi, dan pertumbuhan organisasi.

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian,

dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, dalam Sihombing (2024:19).

Karyawan yang merasa memiliki rasa kebersamaan di tempat kerja adalah kekuatan yang kuat dan terlibat. Setidaknya, mereka kurang cenderung untuk berhenti, menghemat banyak waktu dan uang perusahaan dalam pelatihan dan biaya penggantian. Lebih penting lagi, karyawan yang terlibat memunculkan keuntungan besar dalam produktivitas dan inovasi, karena mereka membawa ide terbaik mereka untuk mendukung perusahaan yang mendukung mereka.

Menurut Schaufeli & Bakker (2020), *Employee engagement* adalah sebuah konsep psikologis yang menggambarkan keadaan positif, penuh semangat, dan penuh energi dalam pekerjaan seseorang. *Employee engagement* terdiri dari tiga dimensi utama: *vigor* (semangat dan energi yang tinggi dalam bekerja), *dedication* (rasa bangga, antusias, dan bermakna dalam pekerjaan), serta *absorption* (tingkat keterlibatan penuh dan fokus mendalam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa cepat berlalu).

Secara keseluruhan, *employee engagement* adalah keterlibatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan yang terlibat secara aktif berkontribusi pada reputasi dan kepentingan organisasi, mendorong produktivitas, inovasi, dan pertumbuhan organisasi. Penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang mendukung keterlibatan karyawan melalui pengakuan, pemberdayaan, kesejahteraan, dan komunikasi yang efektif.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2020:318), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi employee engagement, yakni sebagai berikut:

1. *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh pegawai seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Pegawai yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

2.1.4.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker, (2020), terdapat tiga indikator dari *employee engagement*, yaitu:

1. *Vigor*

Dapat dinilai dari semangat yang di tunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja

2. *Dedication*

Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.

3. *Absorption*

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dibutuhkan dari pekerjaan

Menurut William Kahn (2020) adalah salah satu tokoh pertama yang memperkenalkan konsep *Employee Engagement*. Ia mengemukakan tiga indikator utama:

1. *Physical Engagement*: Sejauh mana karyawan secara fisik terlibat dalam pekerjaannya.
2. *Emotional Engagement*: Keterlibatan emosional dalam pekerjaan dan organisasi.
3. *Cognitive Engagement*: Fokus dan perhatian karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Saks (2021) Saks membagi *Employee Engagement* menjadi dua bentuk:

1. *Job Engagement*: Keterlibatan dalam pekerjaan secara langsung.
2. *Organizational Engagement*: Keterlibatan terhadap organisasi secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sekarwigati Nurdinah (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul). Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi birokrasi dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi dan remunerasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Aldy Renaldy (2021) Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance. Batam Aero Teknik Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sebesar 8%, sedangkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja Secara simultan keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Wiwin L.Husin (2023) Pengaruh Reformasi Birokrasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Pelayanan Pajak Kota Pratama Gorontalo). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Reformasi birokrasi (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo yaitu sebesar 0,801 atau 80,1%.

Moch Adji Santoso (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*, Kinerja Dan Loyalitas Pegawai Pada Generasi Milenial PT Tirta Sukses Perkasa, Departement Packaging. Hasil penelitian menunjukkan (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. (4) *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. (5) Kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Moh. Arif Mulyawan (2024) Pengaruh Budaya Birokrasi, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Satuan Pamong Praja Kepolisian Daerah Kabupaten Lebak Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya birokrasi, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh budaya birokrasi, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul). Sekarwigati Nurdinah (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi birokrasi dan <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi dan remunerasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan	• Kinerja Pegawai • Budaya organisasi • Remunerasi, Dan • <i>Employee Engagement</i>	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • reformasi birokrasi
2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenancept. Batam Aero Teknik Jakarta. Aldy Renaldy (2021)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sebesar 8%, sedangkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	• Kinerja pegawai • Budaya organisasi • <i>Employee Engagement</i>	• Variabel Kepuasan kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneliti, Tahun	• Metode Penelitian	Hasil Penelitian	• Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Reformasi Birokrasi Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Pelayanan Pajak Kota Pratama Gorontalo) Wiwin L.Husin (2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Reformasi birokrasi (X1) dan <i>employee engagement</i> (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo yaitu sebesar 0,801 atau 80,1%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Reformasi birokrasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	• Kinerja pegawai • <i>Employee Engagement</i>	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Kompensasi • reformasi birokrasi •
4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> , Kinerja Dan Loyalitas Pegawai Pada Generasi Milenial PT Tirta Sukses Perkasa Moch Adji Santoso (2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. (4) <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. (5) Kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai	• Kinerja pegawai • Budaya organisasi • <i>Employee Engagement</i>	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Loyalitas pegawai
5	Pengaruh Budaya Birokrasi, Komitmen Organisasi dan <i>Employee Engagement</i>	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya birokrasi, komitmen organisasi dan	• Kinerja pegawai • <i>Employee Engagement</i>	• Variabel Reformasi birokrasi • Lokasi Penelitian. • Sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneliti, Tahun	• Metode Penelitian	Hasil Penelitian	• Persamaan	Perbedaan
	terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Satuan Pamong Praja Kepolisian Daerah Kabupaten Lebak Banten Moh. Arif Mulyawan (2024)		keterikatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh budaya birokrasi		Penelitian • Kepuasan Kerja • reformasi birokrasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen).

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi menciptakan nilai dan norma kerja yang membentuk perilaku karyawan dalam organisasi. Ketika budaya organisasi positif, pegawai merasa memiliki arah, semangat, dan komitmen dalam bekerja. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim.

2.3.2 Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai

Remunerasi merupakan kompensasi yang diterima pegawai atas kontribusinya. Ketika remunerasi adil dan kompetitif, pegawai merasa dihargai dan termotivasi, yang berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kualitas kinerja.

2.3.3 Hubungan *employee Engagement* dengan Kinerja Pegawai

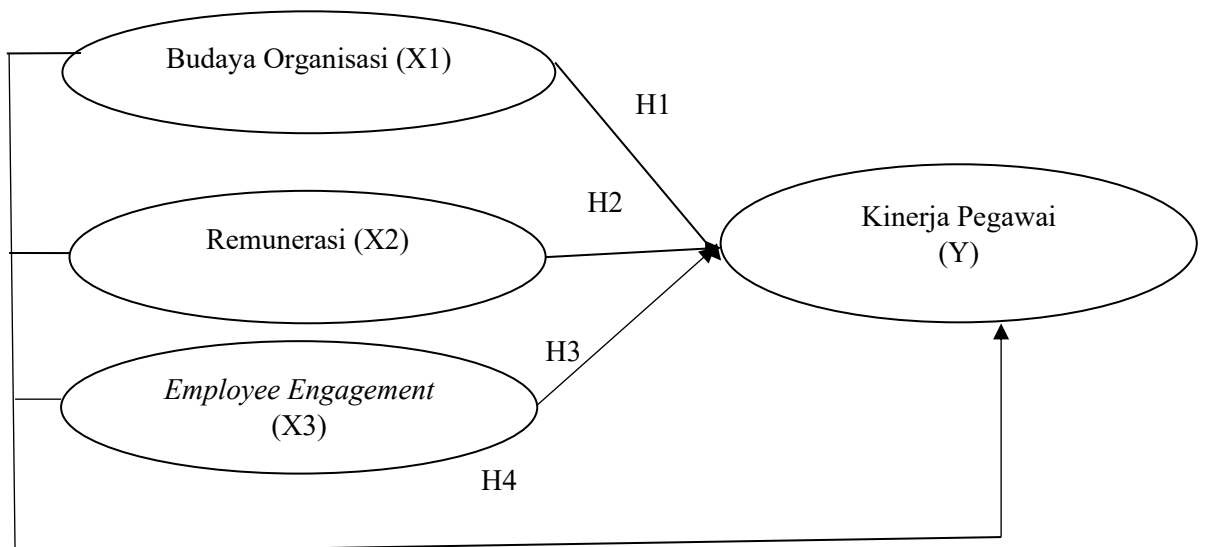
Employee engagement menggambarkan sejauh mana pegawai merasa terlibat secara emosional, intelektual, dan fisik dalam pekerjaannya. Pegawai yang engaged akan menunjukkan komitmen, semangat, dan usaha maksimal, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja tinggi.

2.3.4 Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Ketiga variabel (budaya organisasi, remunerasi, dan *employee engagement*) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya yang mendukung, imbalan yang memadai, dan keterikatan kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja positif yang berdampak pada pencapaian kinerja optimal.

Berikut diagram kerangka pemikiran.

**Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1**



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti (2025) berdasarkan penelitian sebelumnya Sekarwigati Nurdinah (2019) dan Aldy Renaldy (2021)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

H₂ : Diduga remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

H₃ : Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

H₄ : Diduga budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2020:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen meliputi budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* terhadap variabel dependen kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kejaksaan Negeri Pidie di Blang Asan, Kec. Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai, budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement*.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan Sekaran, (2021:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal Maret 2025 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2025					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.5 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah pegawai.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2020) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2020

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sarwono (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kejaksaan Negeri Pidie yang berjumlah 68 orang Pegawai seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Jabatan Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Kejaksaan Negeri (Kajari)	1
2	Kepala Sub Bagian Pembinaan	1
3	Kepala Seksi Tindak Pidana Umum	1
4	Kepala Seksi Tindak Pidana Khusus	1

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
5	Kepala Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara	1
6	Kepala Seksi Pemulihan Aset dan Pengelolaan Barang Bukti	1
7	Kepala Urusan pada Bidang Pembinaan	3
8	Jaksa Fungsional	2
9	Staf Tata Usaha / Administrasi	38
10	PPNPN (pegawai pemerintah non pegawai negeri)	10
11	Petugas Pengamanan / Security	6
12	Office Boy / Petugas Kebersihan	3
Jumlah		68

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2020:55) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 (enam delapan) orang pegawai Kejaksaan Negeri Pidie. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sample Penuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa budaya organisasi, dan *employee engagement*, terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Website serta profil Kejaksaan Negeri Pidie.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada pegawai tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan pegawai adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2020:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel,

sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian Mangkunegara, (2020:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Budaya organisasi (XI)	Budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Sartika (2020)	1. Inovatif Memperhitungkan Resiko 2. Berorientasi Pada Hasil 3. Berorientasi Pada Semua Kepentingan pegawai 4. Berorientasi Detail Pada Tugas Sartika (2020)	1-5	Likert	B1-B4
3	Remunerasi (X ₂)	remunerasi merupakan penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi mencakup berbagai komponen yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi. Ramadhan (2021)	1. Gaji pokok 2. Tunjangan 3. Benefit 4. Bonus Ramadhan (2021:40)	1-5	Likert	C1-C4
4	<i>Employee engagement</i> (X ₃)	<i>Employee engagement</i> adalah sebuah konsep psikologis yang menggambarkan keadaan positif, penuh semangat, dan penuh energi dalam pekerjaan seseorang. Schaufeli & Bakker (2020),	1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption (Schaufeli & Bakker, 2020)	1-5	Likert	D1-D3

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Muh (2020:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b₁, b₂, b₃ : Koefisiensi Regresi
 X₁ : Budaya organisasi
 X₂ : Remunerasi
 X₃ : *Employee engagement*
 e : *Error term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulangulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2020:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2020:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2020:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2020:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2020:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria Kinerja Pegawai :

3.7.1. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

Ha1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

Ho2 : remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

Ha2 : remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

Ho3 : *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

Ha3 : *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

3.7.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

Ho4 : Budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

Ha4 : Budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

4.1.1 Profil Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

Kejaksaan Negeri Pidie, awalnya bernama Kejaksaan Negeri Sigli, merupakan satuan kerja yang memiliki tugas pokok penegakan hukum di wilayah Kabupaten Pidie, Aceh. Berdasarkan Keputusan Jaksa Agung RI Nomor KEP-349/A/JA/05/2016, nomenklaturnya diubah menjadi Kejaksaan Negeri Pidie .

Wilayah hukum Kejari Pidie mencakup seluruh Kabupaten Pidie seluas $\pm 3.567 \text{ km}^2$ dengan 23 kecamatan dan populasi sekitar 441.659 jiwa. Ibu kota pemerintahan adalah Sigli, yang berjarak sekitar 110 km dari Banda Aceh dengan waktu tempuh sekitar 2 jam.

Alamat kantor berada di Blang Asan, Kecamatan Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh, berada di Jalur Lintas Banda Aceh–Medan. Gedung ini dirancang modern dan representatif untuk memperbaiki kualitas pelayanan hukum bagi masyarakat

4.1.2 Visi & Misi Kejaksaan Negeri Pidie

Visi Kejaksaan Republik Indonesia (yang kemudian diadopsi oleh Kejari Pidie):

Menjadi lembaga penegak hukum yang profesional, proporsional, dan akuntabel:

- Profesional: berbasis kompetensi dan integritas

- Proporsional: bekerja efektif, efisien, dan menghargai hak publik
- Akuntabel: kinerja transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Misi Pekerjaan:

1. Meningkatkan peran dalam pencegahan tindak pidana
2. Meningkatkan profesionalisme penanganan perkara
3. Memperkuat peran Jaksa Pengacara Negara (Perdata dan TUN)
4. Menegakkan hukum yang memenuhi rasa keadilan masyarakat

4.1.3 Tugas dan Wewenang Utama

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004, Kejaksaan Negeri Pidie mempunyai kewenangan meliputi afirmatif:

- Penuntutan perkara pidana
- Penyidikan tindak pidana tertentu
- Eksekusi putusan pengadilan dan pengawasan masa percobaan
- Berperan sebagai Jaksa Pengacara Negara di bidang perdata dan TUN
- Melaksanakan tugas preventif dan pembinaan hukum di masyarakat

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	47	69,1
	▪ Wanita	21	30,9
	Jumlah	68	100
2	Umur		
	▪ ≤ 25 Tahun	17	25,0
	▪ 26-29 tahun	18	26,5
	▪ 30-39 tahun	13	19,1
	▪ 40-49 tahun	9	13,2
	▪ ≥ 50 tahun	11	16,2
	Jumlah	68	100
3.	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	51	75,0
	▪ Belum Menikah	17	25,0
	Jumlah	68	100
4.	Pendidikan		
	▪ SMA/SLTA	6	8,8
	▪ Diploma	13	19,1
	▪ Sarjana	45	66,2
	▪ Pasca Sarjana	4	5,9
	Jumlah	68	100
5	Penghasilan		
	▪ ≤ Rp. 2.500.000	7	10,3
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	37	54,4
	▪ Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000	23	33,8
	▪ > Rp. 5.100.000	1	1,5
	Jumlah	68	100
6	Masa Kerja		
	▪ < 2 tahun	13	19,1
	▪ 2-4 tahun	15	22,1
	▪ 5-6 tahun	14	20,6
	▪ 6-9 tahun	17	25,0
	▪ > 10 tahun	9	13,2
	Jumlah	68	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas data identitas responden, penelitian ini melibatkan sebanyak 68 orang pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie. Tinjauan dari

karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 47 orang (69,1%), sementara responden berjenis kelamin wanita sebanyak 21 orang (30,9%). Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja pada Kejaksaan Negeri Pidie didominasi oleh pegawai pria.

Dari segi usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 26–29 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (26,5%), diikuti oleh responden berusia ≤ 25 tahun sebanyak 17 orang (25,0%). Kelompok usia 30–39 tahun berjumlah 13 orang (19,1%), kelompok usia 40–49 tahun sebanyak 9 orang (13,2%), dan sisanya berusia ≥ 50 tahun sebanyak 11 orang (16,2%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif muda, yang potensial dalam hal pengembangan karier dan adaptasi terhadap perubahan organisasi.

Dalam hal status perkawinan, mayoritas responden telah menikah yaitu sebanyak 51 orang (75,0%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 17 orang (25,0%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada fase kehidupan keluarga yang dapat memengaruhi tanggung jawab sosial dan motivasi kerja mereka.

Tinjauan terhadap tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan sarjana sebanyak 45 orang (66,2%). Selanjutnya, sebanyak 13 orang (19,1%) memiliki pendidikan Diploma, 6 orang (8,8%) berpendidikan SMA/SLTA, dan 4 orang (5,9%) telah menyelesaikan pendidikan pascasarjana. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kejaksaan Negeri Pidie pada umumnya memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang mendukung kompetensi dalam

menjalankan tugas dan fungsi keorganisasian.

Dari segi penghasilan, responden dengan rentang penghasilan Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000 merupakan kelompok terbanyak, yaitu 37 orang (54,4%). Kemudian sebanyak 23 orang (33,8%) memiliki penghasilan antara Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000, sementara 7 orang (10,3%) berpenghasilan $\leq$ Rp 2.500.000, dan hanya 1 orang (1,5%) berpenghasilan lebih dari Rp 5.100.000. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang penghasilan menengah ke bawah.

Terakhir, berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 6–9 tahun mendominasi, yaitu sebanyak 17 orang (25,0%). Kemudian diikuti oleh pegawai dengan masa kerja 2–4 tahun sebanyak 15 orang (22,1%), masa kerja 5–6 tahun sebanyak 14 orang (20,6%), dan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 13 orang (19,1%). Adapun pegawai yang telah bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 9 orang (13,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keragaman dalam pengalaman kerja, dengan sebagian besar berada pada tahap menengah dalam perjalanan karier mereka.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,238, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*)

yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=68)	Ket
1	Y1	Kinerja Pegawai (Y)	0,775	0,244	Valid
2	Y2		0,756		
3	Y3		0,803		
4	Y4		0,804		
5	Y5		0,814		
6	X11	Budaya Organisasi (XI)	0,799	0,244	Valid
7	X12		0,832		
8	X13		0,781		
9	X14		0,740		
10	X21	Remunerasi (X2)	0,787	0,244	Valid
11	X22		0,869		
12	X23		0,804		
13	X24		0,819		
14	X31	<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,858	0,244	Valid
15	X32		0,843		
16	X33		0,827		

Sumber: Data diolah (2025)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner dapat merepresentasikan konstruk variabel yang diukur. Validitas item diuji menggunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total variabel, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk jumlah responden sebanyak 68 orang, yaitu sebesar

0,244. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis tersebut.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,238, yaitu berkisar antara 0,756 hingga 0,814. Nilai tertinggi ditunjukkan oleh item Y5 (0,814), sementara nilai terendah adalah item Y2 (0,756). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara akurat.

Pada variabel Budaya Organisasi (X1), semua item pernyataan juga menunjukkan hasil yang valid dengan nilai koefisien korelasi antara 0,740 hingga 0,832. Item dengan korelasi tertinggi adalah X12 (0,832), sedangkan nilai terendah terdapat pada X14 (0,740). Dengan demikian, seluruh item pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Selanjutnya, untuk variabel Remunerasi (X2), nilai korelasi berkisar antara 0,787 hingga 0,869. Item X22 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,869, sementara X21 menunjukkan nilai terendah sebesar 0,787. Semua nilai koefisien korelasi melebihi nilai kritis, sehingga seluruh item pada variabel remunerasi dinyatakan valid.

Terakhir, pada variabel *Employee Engagement* (X3), nilai koefisien korelasi seluruh item juga berada di atas nilai kritis, yaitu antara 0,827 hingga 0,858. Nilai tertinggi terdapat pada X31 (0,858) dan nilai terendah pada X33 (0,827), yang menunjukkan bahwa semua item dalam variabel ini layak dan valid digunakan untuk

mengukur tingkat keterlibatan pegawai.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,846	Handal
2.	Budaya Organisasi (XI)	0,60	0,797	Handal
3.	Remunerasi (X2)	0,60	0,836	Handal
4.	<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,60	0,795	Handal

Sumber : data diolah 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten apabila pengukuran dilakukan secara berulang. Dalam penelitian ini, teknik reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas nilai minimal 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan handal atau reliabel. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

memperoleh nilai alpha sebesar 0,846, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Selanjutnya, variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai alpha sebesar 0,797, yang juga termasuk dalam kategori handal.

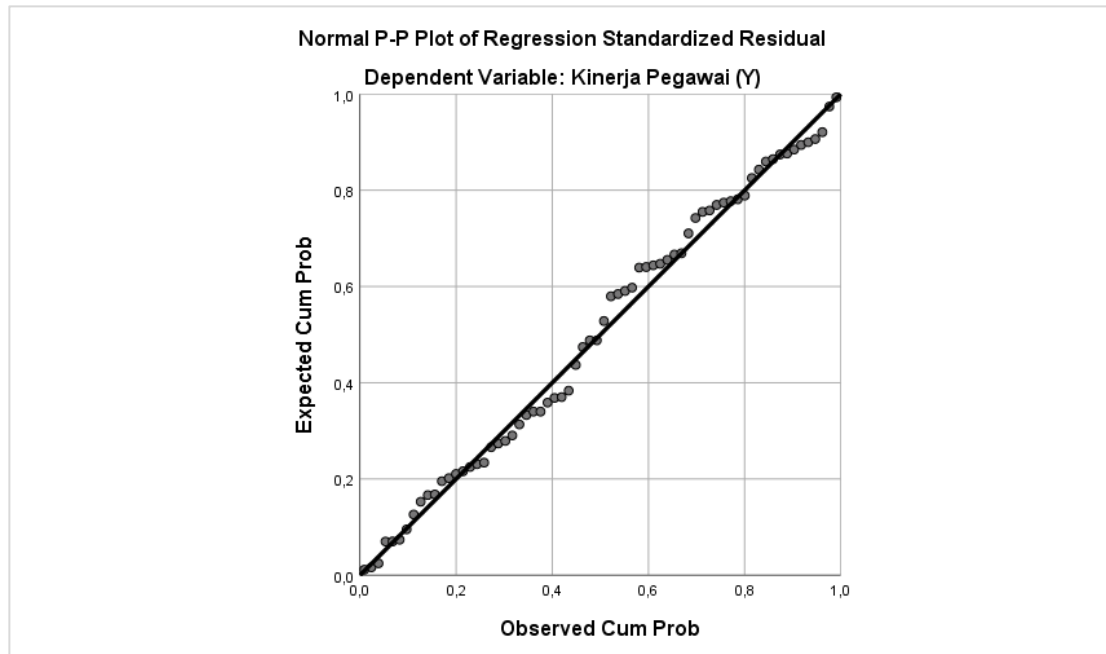
Variabel Remunerasi (X2) menunjukkan nilai alpha sebesar 0,836, menandakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut sangat konsisten dalam mengukur persepsi responden terhadap remunerasi. Sementara itu, variabel *Employee Engagement* (X3) memiliki nilai alpha sebesar 0,795, yang juga menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

Dengan demikian, seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini terbukti memiliki keandalan yang memadai, sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut untuk mengukur hubungan antar variabel dalam penelitian ini secara konsisten dan terpercaya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,394	2,536	Non Multikolinieritas
Remunerasi (X2)	0,296	3,379	Non Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,309	3,234	Non Multikolinieritas

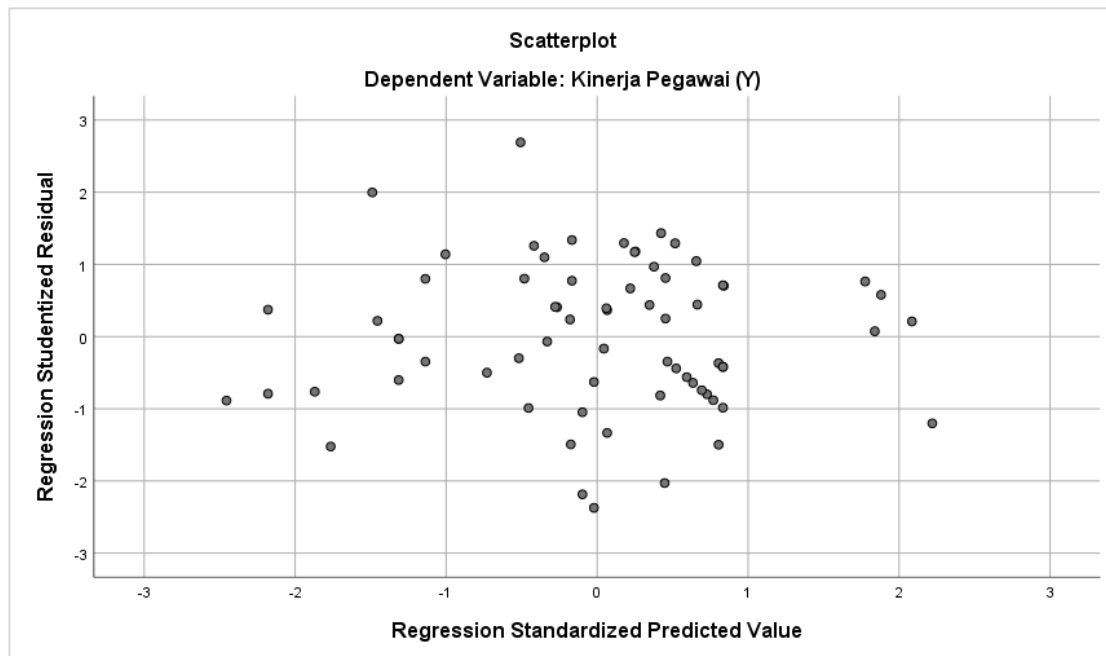
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS

dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Budaya organisasi (X_1), variabel remunerasi (X_2) dan variabel *employee engagement* (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*)

yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	3	4%	20	29%	16	24%	26	38%	3	4%	3,09
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	3	4%	14	21%	25	37%	25	37%	1	1%	3,10
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	3	4%	17	25%	28	41%	19	28%	1	1%	2,97
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	1	1%	19	28%	29	43%	19	28%	0	0%	2,97
5	Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja terhadap instansi	3	4%	18	26%	24	35%	21	31%	2	3%	3,01
Rerata												3,03

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap lima item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai, diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan berada pada angka 3,03. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap kinerja mereka berada dalam kategori cukup baik atau

moderat, dengan kecenderungan menuju sikap setuju.

Item dengan nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu” dengan skor 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam batas waktu yang telah ditentukan, meskipun tingkat persetujuan masih belum dominan tinggi (hanya 37% yang setuju dan 1% sangat setuju). Namun demikian, item ini mengindikasikan adanya tingkat efektivitas waktu kerja yang relatif baik di antara pegawai.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada dua item, yaitu pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat” dan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya”, yang masing-masing memperoleh skor rata-rata 2,97. Nilai ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada posisi netral hingga cukup setuju, namun belum menunjukkan tingkat keyakinan atau tanggung jawab kerja yang tinggi. Misalnya, pada item tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab “Kurang Setuju” (43%), dan hanya 28% yang menyatakan “Setuju”.

4.4.2 Variabel Budaya Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mempertimbangkan risiko sebelum mengambil keputusan kerja	1	1%	18	26%	26	38%	20	29%	3	4%	3,09
2	Saya selalu berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu	1	1%	21	31%	19	28%	24	35%	1	1%	2,96
3	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan	1	1%	14	21%	22	32%	28	41%	3	4%	3,26
4	Saya selalu memastikan setiap tugas dikerjakan sesuai prosedur.	0	0%	17	25%	20	29%	29	43%	2	3%	3,24
Rerata												3,14

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 3,14, yang menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan Kejaksaan Negeri Pidie telah terbentuk secara moderat namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dan penguatan nilai-nilai organisasi.

Item pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan” dengan skor 3,26, disusul oleh pernyataan “Saya selalu memastikan setiap tugas dikerjakan sesuai prosedur” dengan

nilai 3,24. Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi mereka serta menerapkan budaya kerja yang mengedepankan kepatuhan terhadap prosedur. Hal ini merupakan indikator positif terhadap pembentukan budaya organisasi yang menghargai kedisiplinan dan pengakuan terhadap kinerja.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada item “Saya selalu berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu”, dengan skor 2,96. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden setuju, terdapat pula proporsi yang cukup besar pada kategori "Kurang Setuju" (28%) dan "Tidak Setuju" (31%). Temuan ini dapat menjadi catatan penting bahwa budaya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas belum sepenuhnya menjadi kebiasaan yang mengakar kuat di antara pegawai.

Secara keseluruhan, meskipun nilai rata-rata setiap item berada di atas angka tengah (2,5), persepsi pegawai terhadap budaya organisasi masih menunjukkan tingkat moderasi, bukan dominasi sikap sangat positif. Oleh karena itu, penguatan terhadap nilai-nilai budaya kerja, seperti disiplin waktu dan ketegasan prosedur, perlu terus ditingkatkan guna membangun organisasi yang lebih adaptif, terstruktur, dan profesional.

4.4.3 Variabel Remunerasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel remunerasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Remunerasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya	1	1%	13	19%	27	40%	25	37%	2	3%	3,21
2	Saya menerima tunjangan yang mendukung kebutuhan pekerjaan saya	2	3%	15	22%	28	41%	23	34%	0	0%	3,06
3	Benefit yang saya terima berkontribusi pada kesejahteraan saya	1	1%	22	32%	20	29%	23	34%	2	3%	3,04
4	Bonus yang saya terima memberi motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik	1	1%	19	28%	22	32%	24	35%	2	3%	3,10
Rerata												3,10

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Remunerasi sebesar 3,10. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap sistem remunerasi di Kejaksaan Negeri Pidie berada pada kategori cukup baik, meskipun belum menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi.

Item pernyataan dengan nilai mean tertinggi adalah “Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya” dengan skor 3,21. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa gaji pokok yang

mereka terima cukup mencerminkan beban kerja yang diemban, meskipun masih ada 19% responden yang tidak setuju dan 40% yang menyatakan kurang setuju. Ini menunjukkan adanya persepsi yang belum sepenuhnya merata tentang keadilan gaji pokok.

Sementara itu, nilai mean terendah ditemukan pada pernyataan “Benefit yang saya terima berkontribusi pada kesejahteraan saya”, dengan nilai rata-rata 3,04. Meskipun nilai ini tidak jauh berbeda dari item lainnya, terdapat proporsi yang cukup besar responden yang menyatakan tidak setuju (32%) dan kurang setuju (29%). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian pegawai belum merasakan manfaat langsung dari benefit atau fasilitas tambahan terhadap peningkatan kesejahteraan mereka.

Selain itu, pernyataan “Bonus yang saya terima memberi motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik” memiliki nilai mean 3,10, yang juga mencerminkan pandangan yang cukup positif dari pegawai, meskipun belum mencapai kategori “sangat setuju”.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang ada saat ini telah cukup diterima oleh pegawai, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam aspek benefit tambahan dan tunjangan yang berorientasi pada kesejahteraan dan motivasi kerja.

4.4.4 Variabel *Employee Engagement*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *employee engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja dengan semangat tinggi setiap hari	1	1%	14	21%	20	29%	29	43%	4	6%	3,31
2	Saya tertarik menyelesaikan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan saya	2	3%	11	16%	18	26%	35	51%	2	3%	3,35
3	Pekerjaan saya begitu menarik hingga saya sulit meninggalkannya	1	1%	19	28%	22	32%	23	34%	3	4%	3,12
Rerata												3,26

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8, diperoleh rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel *Employee Engagement* sebesar 3,26, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan pegawai secara umum berada pada kategori baik. Nilai ini merefleksikan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan mereka.

Item dengan nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya tertarik menyelesaikan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan saya” dengan skor 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa tanggung jawab dan ketertarikan yang kuat terhadap penyelesaian tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka. Sebanyak 51% responden menyatakan “Setuju” dan 3% “Sangat Setuju”, yang menandakan bahwa dorongan intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan

cukup tinggi di kalangan pegawai.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada item “Pekerjaan saya begitu menarik hingga saya sulit meninggalkannya” dengan skor 3,12. Meskipun masih berada pada kategori cukup baik, pernyataan ini menunjukkan bahwa tingkat emotional attachment atau keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan belum terlalu kuat. Terdapat 28% responden yang tidak setuju dan 32% yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, yang menandakan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya merasakan daya tarik intrinsik terhadap pekerjaannya.

Item lainnya, yaitu “Saya bekerja dengan semangat tinggi setiap hari”, memperoleh skor mean 3,31, menunjukkan bahwa motivasi harian dalam bekerja cukup tinggi, dengan 43% responden menyatakan “Setuju” dan 6% “Sangat Setuju”. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa keterlibatan pegawai di Kejaksaan Negeri Pidie telah terbentuk dengan cukup baik, khususnya dalam aspek semangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, aspek keterikatan emosional yang lebih dalam terhadap pekerjaan masih dapat ditingkatkan guna memperkuat loyalitas dan kebermaknaan kerja jangka panjang.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Budaya Organisasi (X1), Remunerasi (X2) dan *Employee Engagement* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Negeri Pidie. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama Variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel Df=} n-k-1	Sig.
Konstanta	0,361	1,070	0,337	1,998	0,737
Budaya Organisasi (X ₁)	0,437	0,123	3,546	1,998	0,001
Remunerasi (X ₂)	0,329	0,141	2,327	1,998	0,023
<i>Employee Engagement</i> (X ₃)	0,528	0,171	3,077	1,998	0,003

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,361 + 0,437 X_1 + 0,329 X_2 + 0,528 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut.

1) Koefisien Regresi (β)

- Nilai konstanta sebesar 0,361 mengindikasikan bahwa apabila nilai budaya organisasi, remunerasi, dan *employee engagement* dianggap nol (tidak ada pengaruh), maka nilai dasar Kinerja Pegawai berada pada angka 0,361. Meskipun kondisi tersebut bersifat teoritis, nilai konstanta tetap penting untuk menunjukkan titik awal dalam model prediksi.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,437 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,437 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dan kuat memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam meningkatkan performa kerja pegawai.

- Koefisien regresi Remunerasi (X_2) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam sistem remunerasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,329 satuan, apabila variabel lainnya dianggap tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem imbalan yang baik turut mendukung peningkatan kinerja.
- *Employee Engagement* (X_3) memiliki koefisien regresi paling tinggi, yaitu 0,528, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam keterlibatan pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,528 satuan. Ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* adalah faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan dua variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel *tingkat remunerasi* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 52,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871	0,758	0,747	1,798

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement* (X3) , Budaya Organisasi (X1), Remunerasi (X2)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,871 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,1%. Artinya faktor Budaya Organisasi (X₁), Remunerasi (X₂), dan *Employee Engagement* (X₃) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,758 artinya bahwa sebesar 75,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Budaya Organisasi (X₁), Remunerasi (X₂), dan *Employee Engagement* (X₃). Sedangkan selebihnya sebesar 24,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pelayanan, kemampuan kerja dan kompetensi pegawai.

4.5.2 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan

H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	649,612	3	216,537	66,975	2,751	,000 ^b
	Residual	206,918	64	3,233			
	Total	856,529	67				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66,975 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,751. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (66,975) lebih besar dari F_{tabel} (2,751). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Budaya Organisasi (X_1), Remunerasi (X_2), dan *Employee Engagement* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie.

4.5.3 Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini.

Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 di mana nilai t_{hitung} (3,546) lebih besar dari t_{tabel} (1,998), serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Remunerasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (2,327) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,998), serta nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie.

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Employee Engagement (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} (3,077) lebih besar dari t_{tabel} (1,998) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya, terdapat pengaruh yang

signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Aldy Renaldy (2021), Wiwin L.Husin (2023) dan Moch Adji Santoso (2023) karena variabel independent (budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement*) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Implikasi penelitian ini adalah perlunya perbaikan dan Penguatan Budaya Organisasi manajemen perlu membangun dan memelihara budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada etika serta profesionalisme. Nilai-nilai seperti integritas, akuntabilitas, dan pelayanan publik perlu ditanamkan secara konsisten dalam setiap lini organisasi.

Pada remunerasi, diperlukan remunerasi yang kompetitif dan adil, Remunerasi yang memadai terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Implikasi ini menuntut adanya evaluasi sistem penggajian dan tunjangan secara berkala agar tetap kompetitif, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab pegawai. Hal ini dapat meningkatkan motivasi serta mendorong loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Kemudian peningkatan *employee engagement*, *employee engagement* atau keterikatan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Maka, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif, keterlibatan emosional, dan rasa memiliki terhadap tugas dan tanggung jawab. Pelatihan berkala, pengakuan atas prestasi, dan komunikasi yang terbuka dapat menjadi strategi peningkatan engagement.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.
2. Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie
3. *Employee engagement* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie
4. Budaya organisasi, remunerasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie di sebagai berikut:

1. Diharapkan Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie dan para pegawai untuk meningkatkan budaya organisasi seperti pegawai selalu berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu dan pegawai mempertimbangkan risiko sebelum mengambil keputusan kerja.
2. Remunerasi akan berdampak baik pada pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, maka disarankan kepada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie dapat

memperhatikan remunerasi seperti benefit yang pegawai yang terima berkontribusi pada kesejahteraan pegawai dan pegawai menerima tunjangan yang mendukung kebutuhan pekerjaan saya.

3. Disarankan kepada pada pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Pidie perlu mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* seperti pekerjaan pegawai begitu menarik hingga pegawai sulit meninggalkannya dan pegawai bekerja dengan semangat tinggi setiap hari
4. Diharapkan pada pegawai dan Kantor Kejaksaan Negeri Pidie untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra Publishing.
- Angliawati, R. Y. (2020). Peran remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik: Theoretical review. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(2), 203–213. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.801>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Clark, D., & Redding, A. (2023). 4 fundamental ways to boost employee engagement. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/11/4-fundamental-ways-to-boost-employee-engagement>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8, Cet. ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Ilham, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(1), 288–298.
- Jain, N. (2023). Organisations must strive for workplace culture where individuality is noticed and valued. *ETHRWorld*. [https://hr.economictimes.indiatimes.com/news/workplace-4-0/talent-management/organisations-must-strive-for-workplace-culture-where-individuality-is-noticed-and-valued-saurabh-jain/81305931\(hr.economictimes.indiatimes.com\)](https://hr.economictimes.indiatimes.com/news/workplace-4-0/talent-management/organisations-must-strive-for-workplace-culture-where-individuality-is-noticed-and-valued-saurabh-jain/81305931(hr.economictimes.indiatimes.com))
- Kahn, W. A. (2020). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Malthis, R. L. (2019). *Manajemen SDM perusahaan di Indonesia* (Edisi ke-4). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Muh. (2020). *Pengantar metodologi penelitian pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mulyawan, M. A. (2024). Pengaruh budaya birokrasi, komitmen organisasi, dan employee engagement terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lebak, Banten.
- Murad, S., Indriani, A. M., & Erlinda. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2), Juli–Desember 2021.
- Pora, A. (2019). *Remunerasi, kompensasi dan benefit*. Rana Pustaka.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Prawirosentono, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja pegawai* (Edisi 1, Cet. ke-8). BPFE.
- Ramadhan. (2016). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang. *eProceeding of Management*, 3(2), Agustus 2016. ISSN: 2355-9357.
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen* (Jilid 1, Edisi ke-10). Erlangga.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sancoko, B. (2023). Pengaruh remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 17(1), 43–51.
- Santoso, M. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement, kinerja, dan loyalitas pegawai pada generasi milenial PT Tirta Sukses Perkasa, Departemen Packaging.
- Saputro, E. D., dkk. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. ISSN 2337-4314.
- Sari Dewi. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.
- Sartika. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sarwono, J. (2019). *Metode riset skripsi: Pendekatan kuantitatif*. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & H, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*. Sinar Akademika.

- Sekarwigati, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul).
- Sihombing, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). IN Media.
- Sihombing, T. M. (2024). The role of organizational culture in enhancing employee performance in start-up companies. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 48–55. <https://doi.org/10.56457/implikasi.v2i1.605>
- Sihombing, T. M. (2024). The role of organizational culture in enhancing employee performance in start-up companies. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 48–55. <https://doi.org/10.56457/implikasi.v2i1.605>
- Simamora, H. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). STIE YKPN.
- Surya, N. P. (2020). JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW: Remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(11), 1–10. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p06>
- Tahir, T., Tiffin, C., & Cornick, T. (2019). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.
- Tuwisna, N. Z. S., & Bachtiar, F. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai struktural di Universitas Muhammadiyah Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 8(1E), Januari–Juni 2018.
- Wirawan. (2023). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Wiwin, L. H. (2023). Pengaruh reformasi birokrasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo).

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REMUNERASI, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KEJAKSAAN NEGERI PIDIE**

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Umur : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 30-39 Tahun
☐ 26-29 Tahun ☐ 40-49 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
5. Status Perkawinan ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Tingkat Pendidikan: ☐ SMA/SLTA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Penghasilan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - Rp. 5.000.000
☐ 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐ $\geq$ Rp. 5.100.000
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 2 Tahun ☐ 5 - 6 Tahun ☐ 6 - 9 Tahun
☐ 2- 4 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja terhadap instansi					

B. Budaya Organisasi (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempertimbangkan risiko sebelum mengambil keputusan kerja					
2	Saya selalu berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan					
4	Saya selalu memastikan setiap tugas dikerjakan sesuai prosedur.					
5						

C. Remunerasi (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya					
2	Saya menerima tunjangan yang mendukung kebutuhan pekerjaan saya					
3	Benefit yang saya terima berkontribusi pada kesejahteraan saya					
4	Bonus yang saya terima memberi motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik					
5						

D. Employee Engagement (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja dengan semangat tinggi setiap hari					
2	Saya tertarik menyelesaikan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan saya					
3	Pekerjaan saya begitu menarik hingga saya sulit meninggalkannya					
4						

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

No.	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	X11	X12	X13	X14	X1	X21	X22	X23	X24	X2	X31	X32	X33	X3
1	1	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	6
2	1	1	2	2	1	1	4	3	3	3	4	17	2	4	2	4	12	4	3	2	4	13	2	3	4	9
3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	2	3	2	7
4	2	5	1	4	2	5	4	4	4	2	2	16	3	2	2	4	11	2	3	3	3	11	4	3	3	10
5	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	14
6	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	13	3	3	4	2	12	4	2	4	2	12	4	3	4	11
7	1	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	4	3	4	11
8	1	5	1	4	3	5	2	4	4	2	4	16	2	2	3	2	9	2	3	4	4	13	2	4	4	10
9	2	3	1	3	2	4	3	2	4	3	3	15	3	2	2	4	11	4	4	4	3	15	3	3	2	8
10	2	5	1	3	2	4	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	3	4	11
11	2	2	1	2	2	1	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	4	4	13
12	1	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	4	4	4	12
13	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	3	4	4	11
14	1	5	1	1	2	5	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	14
15	2	4	1	3	2	4	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13	3	4	3	10
16	1	5	1	3	3	4	2	2	2	3	11	2	2	3	3	10	2	2	2	2	2	8	2	3	2	7
17	1	1	2	2	2	1	2	4	4	2	3	15	2	2	2	4	10	4	4	2	3	13	3	4	3	10
18	1	2	1	3	2	2	4	4	2	4	4	18	4	4	2	4	14	4	2	2	4	12	4	4	2	10
19	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	4	14	4	4	4	3	15	4	3	3	2	12	4	2	2	8
20	1	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	18	4	4	4	3	15	2	3	2	2	9	2	3	2	7
21	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	4	4	3	11
22	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	3	7
23	2	4	1	4	2	4	4	3	2	3	2	14	3	4	3	4	14	3	3	4	2	12	2	2	3	7
24	2	5	1	3	3	4	2	2	2	4	3	13	3	3	4	2	12	4	3	3	4	14	4	4	4	12
25	1	3	1	2	3	3	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	12
26	1	1	1	3	2	2	3	4	3	3	3	16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	10
27	2	1	1	3	2	1	4	2	3	3	2	14	4	2	2	3	11	2	2	2	2	8	3	2	3	8
28	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	3	2	2	7
29	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	14	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	9	2	3	2	7
30	1	2	1	3	2	3	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	3	3	3	9
31	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	3	9
32	1	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	12	4	2	3	4	13	3	2	2	3	10	4	4	2	10
33	1	3	1	2	2	3	4	2	2	2	2	12	3	2	2	4	11	3	2	2	2	9	3	4	2	9
34	2	3	1	2	2	4	2	2	3	2	2	11	3	4	4	3	14	2	3	2	4	11	3	3	3	9
35	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	15	2	4	3	2	11	4	3	2	2	11	4	3	4	11
36	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	10	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	3	2	2	7
37	1	5	1	3	3	5	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	15	3	3	4	3	13	4	4	3	11
38	2	4	1	3	3	4	2	4	2	3	4	15	2	3	3	4	12	4	4	4	3	15	4	2	3	9
39	1	4	1	3	3	5	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	3	11
40	1	2	2	3	2	1	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	3	11
41	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	3	4	4	11
42	1	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	4	4	4	12
43	2	2	1	2	2	1	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	13	3	3	3	3	13	4	4	3	11
44	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	7	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	1	2	5
45	1	2	1	3	2	4	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	4	4	4	12
46	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	11	3	4	4	4	15	4	3	2	3	12	3	3	2	8
47	1	2	1	3	2	3	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	13
48	1	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	13	3	2	4	2	11	3	2	3	3	11	3	4	2	9
49	1	5	1	1	2	4	2	4	3	2	2	13	4	2	4	4	14	3	3	2	3	11	3	4	2	9
50	1	5	1	3	3	5	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	13	4	3	4	3	14	3	4	4	10
51	1	3	1	3	3	4	2	3	2	2	3	12	2	2	4	3	11	3	3	2	2	10	4	4	2	10
52	1	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	4	4	3	11
53	2	5	1	3	4	4	1	1	1	1	2	6	2	1	2	2	7	2	1	1	2	6	2	1	1	4
54	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15	4	4	4	12
55	1	5	1	3	3	5	4	3	4	4	4	19	2	4	4	4	14	3	3	4	2	12	4	4	4	12
56	1	1	1	1	2	1	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	12
57	1	3	1	3	3	3	1	2	1	2	2	8	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	6
58	1	4	1	3	2	5	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	12
59	1	1	2	3	2	1	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	3	3	3	9
60	1	4	1	3	2	4	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	2	2	3	7
61	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	4	3	3	4	14	3	4	4	11
62	1	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	3	11
63	1	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	3	3	3	9
64	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	16	3	2	3	2	10	3	4	4	2	13	4	4	4	12
65	2	1	1	3	2	2	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	4	4	12
66	1	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	5	5	5	15
67	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	1	2	2	5
68	1	4	1	3	3	5	4	4	2	3	2	15	2	2	2	3	9	4	3	3	4	14	2	4	3	9

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	69,1	69,1	69,1
	Perempuan	21	30,9	30,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤25 Tahun	17	25,0	25,0	25,0
	26-29 Tahun	18	26,5	26,5	51,5
	30-39 Tahun	13	19,1	19,1	70,6
	40-49 Tahun	9	13,2	13,2	83,8
	≥50 Tahun	11	16,2	16,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	51	75,0	75,0	75,0
	Belum Menikah	17	25,0	25,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA	6	8,8	8,8	8,8
	Diploma	13	19,1	19,1	27,9
	Sarjana	45	66,2	66,2	94,1
	Pasca Sarjana	4	5,9	5,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤Rp. 2.500.000	7	10,3	10,3	10,3
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	37	54,4	54,4	64,7
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.000.000	23	33,8	33,8	98,5
	≥Rp. 5.100.000	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤2 Tahun	13	19,1	19,1	19,1
	2-4 Tahun	15	22,1	22,1	41,2
	5-6 Tahun	14	20,6	20,6	61,8
	6-9 Tahun	17	25,0	25,0	86,8
	≥10 Tahun	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	20	29,4	29,4	33,8
	KS	16	23,5	23,5	57,4
	S	26	38,2	38,2	95,6
	SS	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	14	20,6	20,6	25,0
	KS	25	36,8	36,8	61,8
	S	25	36,8	36,8	98,5
	SS	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	17	25,0	25,0	29,4
	KS	28	41,2	41,2	70,6
	S	19	27,9	27,9	98,5
	SS	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	19	27,9	27,9	29,4
	KS	29	42,6	42,6	72,1
	S	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	18	26,5	26,5	30,9
	KS	24	35,3	35,3	66,2
	S	21	30,9	30,9	97,1
	SS	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Budaya Organisasi (X1)

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	18	26,5	26,5	27,9
	KS	26	38,2	38,2	66,2
	S	20	29,4	29,4	95,6
	SS	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	21	30,9	30,9	32,4
	KS	19	27,9	27,9	60,3
	S	24	35,3	35,3	95,6
	SS	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	14	20,6	20,6	22,1
	KS	22	32,4	32,4	54,4
	S	28	41,2	41,2	95,6
	SS	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	25,0	25,0	25,0
	KS	20	29,4	29,4	54,4
	S	29	42,6	42,6	97,1
	SS	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Remunerasi (X2)

X21					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	13	19,1	19,1	20,6
	KS	27	39,7	39,7	60,3
	S	25	36,8	36,8	97,1
	SS	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	15	22,1	22,1	25,0
	KS	28	41,2	41,2	66,2
	S	23	33,8	33,8	100,0
	SS				
	Total	68	100,0	100,0	

X23					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	22	32,4	32,4	33,8
	KS	20	29,4	29,4	63,2
	S	23	33,8	33,8	97,1
	SS	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X24					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	19	27,9	27,9	29,4
	KS	22	32,4	32,4	61,8
	S	24	35,3	35,3	97,1
	SS	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Employee Engagement (X3)

X31					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	14	20,6	20,6	22,1
	KS	20	29,4	29,4	51,5
	S	29	42,6	42,6	94,1
	SS	4	5,9	5,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X32					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	11	16,2	16,2	19,1
	KS	18	26,5	26,5	45,6
	S	35	51,5	51,5	97,1
	SS	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X33					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	19	27,9	27,9	29,4
	KS	22	32,4	32,4	61,8
	S	23	33,8	33,8	95,6
	SS	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,462**	,536**	,578**	,436**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	,462**	1	,531**	,465**	,528**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	,536**	,531**	1	,513**	,597**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	,578**	,465**	,513**	1	,664**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	,436**	,528**	,597**	,664**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68
Y	Pearson Correlation	,775**	,756**	,803**	,804**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Budaya Organisasi (X1)

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson Correlation	1	,500**	,514**	,513**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68
X12	Pearson Correlation	,500**	1	,603**	,497**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68
X13	Pearson Correlation	,514**	,603**	1	,344**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,004	,000
	N	68	68	68	68	68
X14	Pearson Correlation	,513**	,497**	,344**	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,000
	N	68	68	68	68	68
X1	Pearson Correlation	,799**	,832**	,781**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,797	4

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Remunerasi (X2)

		Correlations				
		X21	X22	X23	X24	X2
X21	Pearson Correlation	1	,607**	,452**	,545**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68
X22	Pearson Correlation	,607**	1	,643**	,614**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68
X23	Pearson Correlation	,452**	,643**	1	,516**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68
X24	Pearson Correlation	,545**	,614**	,516**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	,787**	,869**	,804**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	4

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Employee Engagement (X3)

		Correlations			
		X31	X32	X33	X3
X31	Pearson Correlation	1	,611**	,555**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68
X32	Pearson Correlation	,611**	1	,528**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68
X33	Pearson Correlation	,555**	,528**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68
X3	Pearson Correlation	,858**	,843**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,795	3

Lampiran 12 Regression

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Employee Engagement (X3) , Budaya Organisasi (X1), Remunerasi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,747	1,798

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X3) , Budaya Organisasi (X1), Remunerasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649,612	3	216,537	66,975	,000 ^b
	Residual	206,918	64	3,233		
	Total	856,529	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X3) , Budaya Organisasi (X1), Remunerasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,361	1,070		,337	,737		
	Budaya Organisasi (X1)	,437	,123	,347	3,546	,001	,394	2,536
	Remunerasi (X2)	,329	,141	,263	2,327	,023	,296	3,379
	Employee Engagement (X3)	,528	,171	,340	3,077	,003	,309	3,234

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Budaya Organisasi (X1)	Remunerasi (X2)	Employee Engagement (X3)
1	1	3,945	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,032	11,117	,97	,02	,04	,06
	3	,014	17,034	,03	,96	,08	,25
	4	,010	20,194	,00	,02	,87	,69

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Residuals Statistics^a

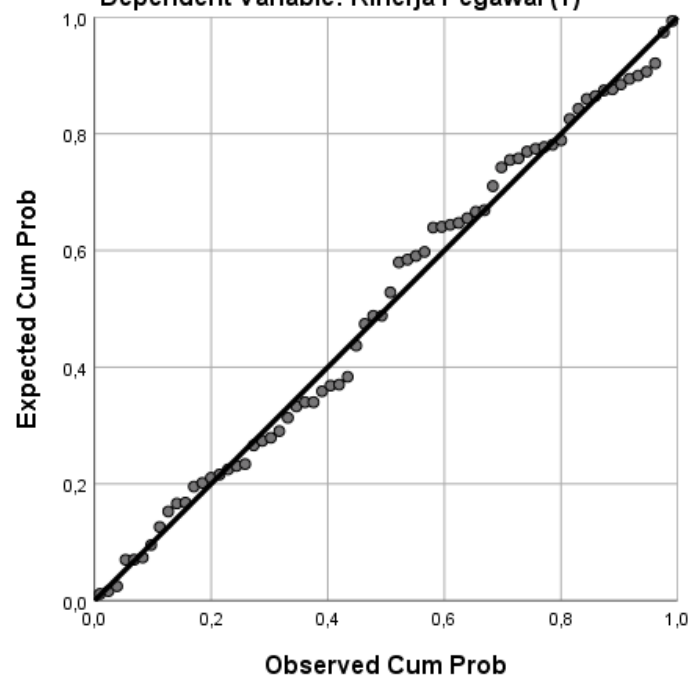
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7,50	22,06	15,15	3,114	68
Std. Predicted Value	-2,455	2,220	,000	1,000	68
Standard Error of Predicted Value	,260	,720	,423	,105	68
Adjusted Predicted Value	7,69	22,27	15,14	3,117	68
Residual	-4,081	4,433	,000	1,757	68
Std. Residual	-2,270	2,466	,000	,977	68
Stud. Residual	-2,373	2,691	,002	1,012	68
Deleted Residual	-4,460	5,281	,008	1,885	68
Stud. Deleted Residual	-2,465	2,835	,002	1,028	68
Mahal. Distance	,413	9,764	2,956	2,000	68
Cook's Distance	,000	,346	,019	,045	68
Centered Leverage Value	,006	,146	,044	,030	68

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Charts

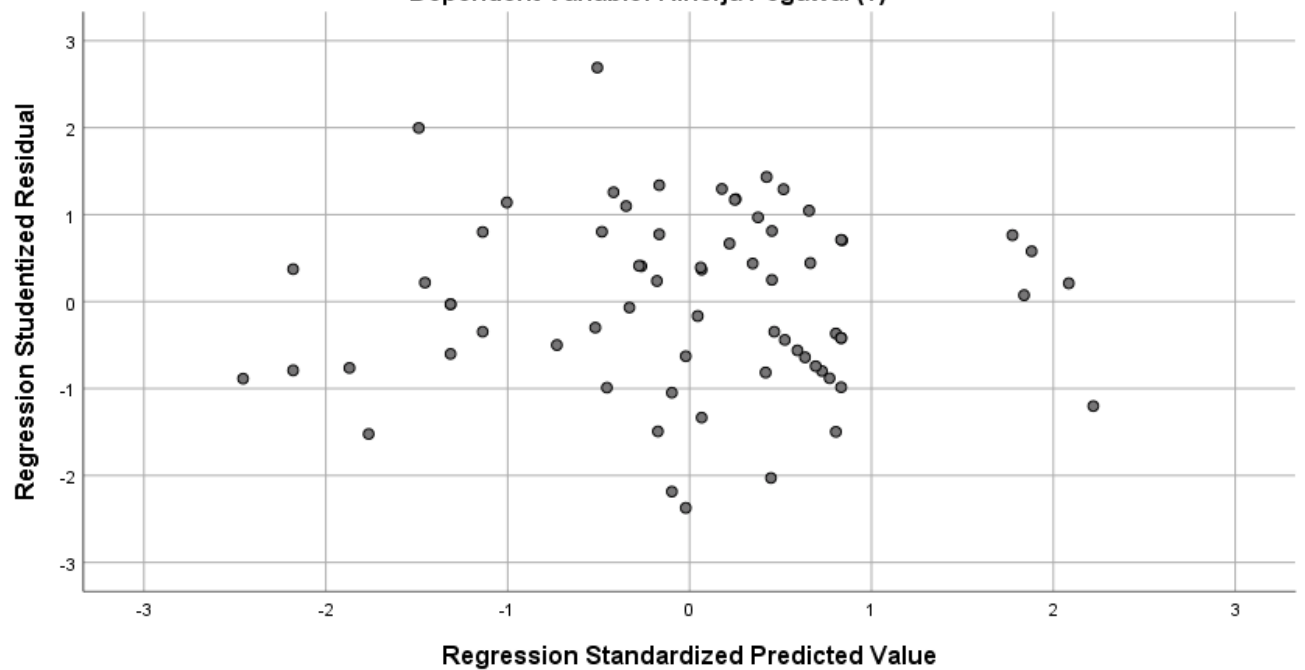
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-72	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel