

**PENGARUH DIKLAT, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON EMPLOYEE ENGAGEMENT OF PERSONNEL AGENCY AND HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT IN MANADO CITY*

Oleh:

**Vega Willy Xaverius Singal¹
Lucky O. H. Dotulong²
Christoffel Kojo³**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

willysingal5@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menyebut “Pengaruh Diklat, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden yang diambil dari sebagian populasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dan Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program *Smart PLS 4*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Diklat berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*, Pengembangan Karir berpengaruh secara negatif atau tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Kata Kunci: Diklat, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, *Employee Engagement*

Abstract: The purpose of this study is to mention "The Influence of Education and Training, Career Development and Organizational Culture on *Employee Engagement* in State Civil Servants at the Personnel and Human Resources Development Agency in Manado City". Staffing and Human Resources Development in Manado City using *Purposive Sampling*. The analytical method used is multiple linear analysis and the data analysis technique is carried out using assistance from the *Smart PLS 4* program. The results of this study found that Training and Education has a negative and insignificant effect on *Employee Engagement*, Career Development has a negative or not significant effect on *Employee Engagement*, and Organizational Culture has a positive or significant effect on *Employee Engagement*.

Keywords: Training, Career Development, Organizational Culture, *Employee Engagemen*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi yang sehat dan dapat dikatakan berhasil adalah organisasi yang dapat mewujudkan cita-cita dari organisasi tersebut dengan mementingkan kepentingan bersama tanpa ada yang merasa terdiskriminasi. Orang-orang yang berada dalam satu organisasi haruslah memiliki visi yang sama. Organisasi yang solid dapat membuat perubahan dan perbaikan yang lebih signifikan. Hal ini terjadi karena untuk mencapai visinya suatu organisasi harus bisa menjalankan misinya dengan kekompakan untuk dapat mewujudkan visi bersama.

Pengembangan karir bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Kunci keberhasilan pengembangan organisasi tentunya berasal dari anggota organisasi itu sendiri yaitu Sumber Daya Manusia yang menjadi identitas sebuah organisasi dan merupakan dasar berdirinya

suatu organisasi yang kokoh. Pengembangan karir anggota organisasi dapat dilakukan dengan cara mengembangkan kemampuan dan keterampilan setiap anggotanya sehingga menjadi lebih berkompeten dalam mengembangkan dan memajukan organisasinya.

Usaha-usaha untuk mengembangkan organisasinya juga dilakukan oleh organisasi pemerintahan. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengadakan Pendidikan maupun pelatihan bagi para anggotanya atau biasa dikenal dengan sebutan Diklat. Hal itu dilakukan sebagai upaya dalam memberikan inovasi-inovasi yang baru bagi Organisasi dengan memberikan fasilitas dan kemudahan bagi para Aparatur Sipil Negara agar dapat mengembangkan potensinya melalui Diklat yang merupakan penyelenggaraan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai.

Budaya organisasi merupakan sesuatu yang tidak bisa dianggap remeh dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi membuat suatu organisasi dapat mempertahankan ciri khasnya dan membedakannya dari yang lainnya serta dengan adanya budaya organisasi maka karakteristik suatu organisasi akan terlihat jelas. Budaya organisasi juga merupakan pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku maupun bersikap sehingga mempengaruhi moralitas anggota organisasi tersebut.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bertujuan untuk mengatur pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Kota Manado. Dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado tentunya menuntut kinerja yang tinggi terhadap para pegawainya, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado. Aparatur sipil negara, baik pemimpin maupun yang dipimpin harus bisa mengembangkan loyalitas dengan mementingkan kepentingan bersama tanpa ada yang merasa didiskriminasi, sehingga rasa solidaritas dalam suatu organisasi dalam terjalin dan tujuan yang menjadi dambaan bersama dapat dicapai tanpa adanya perpecahan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Diklat, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado.
2. Untuk mengetahui apakah Diklat berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado.
3. Untuk mengetahui apakah Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado.
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Karena hal ini sangat penting karena langkah yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan meningkatkan keahlian pegawai untuk mendapatkan peningkatan kinerja (Ambar, 2009:219). Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 120), Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.

Pengembangan Karir

Menurut Yani (2012 dalam Faustyna 2015:71), Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Menurut Rachmawati (2008) dalam Faustyna (2015:71), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

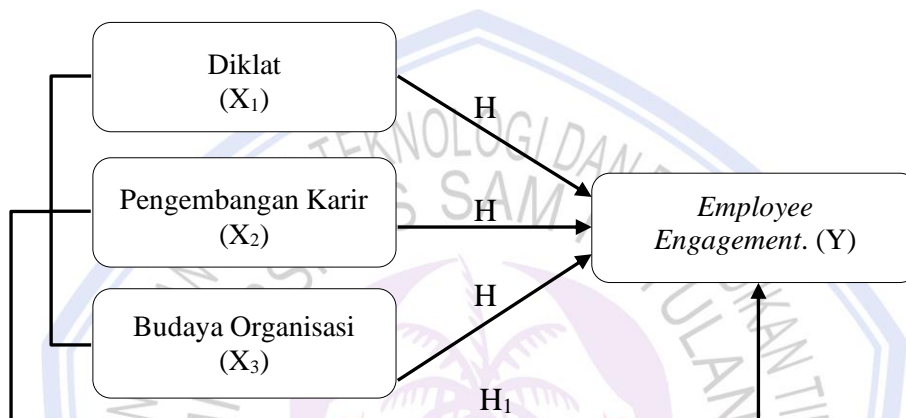
Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Menurut Kotter dan Heskett (1997) budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai kepercayaan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan.

Employee Engagement

Employee engagement atau dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai keterikatan karyawan. Hal ini merupakan factor penting bagi sebuah organisasi agar dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik terhadap anggota organisasi. White (2011) dalam Mulyawan (2017) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016: 55). Sedangkan pendekatan analisis dalam penelitian ini diklasifikasikan kedalam metode kuantitatif. Menurut Noor (2014:14) Metode kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:80) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado berjumlah 45 orang. Sampel penelitian ini adalah pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado yang berjumlah 45 orang.

Data dan Sumber

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada objek yang akan diteliti yaitu Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat buku, jurnal, artikel dan literatur yang relevan dari perpustakaan dan internet.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Penelitian ini akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala Likert seperti Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, N (Netral) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1.

Pengujian Instrumen

Model Pengukuran atau *Outer Model*

Indikator dan konstruk yang ditentukan dihubungkan dalam Outer Model, sebuah model pengukuran. Varians residual variabel dependen adalah hasilnya. Tahapan model pengukuran atau disebut juga outer model adalah sebagai berikut:

Convergent Validity

Nilai loading factor tiap indikator konstruk mengungkapkan hasil uji validitas konvergen program SmartPLS 4 terhadap indikator refleksi. Saat menentukan validitas konvergen, faktor pemuatan harus lebih besar dari 0,7 sebagai aturan umum. Namun nilai loading factor antara 0,5 dan 0,6 masih dianggap cukup untuk penelitian yang masih dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran.

Dicriminant Validity

Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dengan indikator reflektif. Ini memiliki kriteria lebih besar dari 0,5 untuk setiap indikator, menunjukkan bahwa itu valid dan memiliki nilai validitas diskriminan yang tinggi.

Composite Reability

Istilah "*Composite Reability*" mengacu pada produk yang dirancang untuk memberikan indikator variabel keandalan. Ketika Composite Reability dari satu variabel lebih besar dari atau sama dengan 0,7 untuk studi konfirmasi dan kurang dari atau sama dengan 0,6 atau kurang dari 0,7 untuk studi eksplorasi, variabel tersebut disebut reliabel atau reliabel.

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha dapat digunakan untuk meningkatkan uji reliabilitas dengan Composite Reliability. Saat mengevaluasi variabel, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7 agar dianggap memenuhi syarat.

Model Struktural atau *inner model*

Inner Model yang juga dikenal sebagai model struktural bertujuan untuk mengantisipasi keterkaitan antar variabel laten. Model struktural menunjukkan seberapa baik estimasi bekerja antara variabel konstruk dan laten. Uji Koefisien Jalur, Uji Goodness of Fit, dan Uji Hipotesis merupakan langkah-langkah untuk menilai model struktural.

Uji Path Coefficient

Untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji Koefisien Jalur. Sedangkan Koefisien Determinasi (R-Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel lain memenuhi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Dengan mengkontraskan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dilakukan pengujian hipotesis. Tujuan dari perbandingan ini adalah untuk memastikan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Hasil bootstrap software Smart PLS digunakan untuk menentukan nilai t_{hitung} . Selain itu, tujuan pengujian dengan bootstrap adalah untuk mengurangi jumlah temuan abnormal yang ditemukan oleh para peneliti. Dalam pengujian hipotesis, nilai koefisien jalur menunjukkan tingkat yang signifikan. Nilai t -statistik harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis dua sisi dan lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis satu sisi untuk menunjukkan skor koefisien jalur. = 5% untuk pengujian hipotesis. menggunakan nilai statistik untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka sebesar = 5%. T -statistik yang digunakan memiliki nilai 1,96. Oleh karena itu, ketika t -statistik lebih besar dari 1,96, kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a dan H_0 .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Evaluasi *Outer Model*

Ada empat kriteria untuk mengevaluasi model luar menggunakan indikator refleksif:

1. *Convergent Validity*

Nilai *outer loading* atau *outer factor* digunakan untuk menguji *Convergent Validity*. Sebuah pointer diucapkan untuk memenuhi Legitimasi Gabungan dalam klasifikasi besar jika nilai susun eksternal dari setiap penanda adalah $>0,7$. Berdasarkan hasil analisis masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. *Dicriminant Validity*

Nilai *Average Variant Extracted (AVE)* digunakan dalam uji validitas diskriminan. Model yang baik menunjukkan bahwa nilai *Average Variant Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,5 untuk setiap indikator.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>
Diklat (X1)	0.773
Pengembangan Karir (X2)	0.841
Budaya Organisasi (X3)	0.694
<i>Employee Engagement</i>	0.811

Berdasarkan tabel 2, Variabel *Diklat*, *Pengembangan Karir*, *Budaya Organisasi* dan *Employee Engagement* semuanya memiliki nilai *Average Variant Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,5 seperti terlihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Dicriminant Validity*.

3. *Composite Reliability*

Salah satu komponen yang digunakan untuk mengevaluasi nilai reliabilitas indikator variabel adalah reliabilitas komposit. Jika nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 maka dianggap kredibel atau reliabel.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Diklat (X1)	0.975
Pengembangan Karir (X2)	0.972
Budaya Organisasi (X3)	0.966
<i>Employee engagement (Y)</i>	0.884

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian di atas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

4. *Cronbach's Alpha*

Nilai *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk meningkatkan uji Reliabilitas Komposit. Nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel harus 0,7 agar dianggap reliabel dalam penelitian variabel. Untuk setiap variabel, nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Diklat (X1)	0.967
Pengembangan Karir (X2)	0.962
Budaya Organisasi (X3)	0.963
<i>Employee Anagement (Y)</i>	0.883

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Menurut temuan tersebut, *Cronbach's Alpha* telah dipenuhi oleh mereka masing-masing.

Evaluasi *Inner Model*

Setelah model estimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan, maka model struktural (inner model) diuji menggunakan R-square(R²) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi model struktural. Semakin tinggi (R²) semakin baik nilai prediksi dari model yang diusulkan. Nilai R-square 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model sedang dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

Tabel 5. Nilai Inner Model

	R-Square	R -Square Adjusted
<i>Employee Anagement (Y)</i>	0.856	0.846

Nilai R-square(R²) pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap model struktural (inner model) pada penelitian ini masuk dalam kategori “Kuat” sesuai dengan kriteria model.

Pengujian Hipotesis

Dengan mengkontraskan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dilakukan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel maka dilakukan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} . Hasil bootstrapping menggunakan Software Smart PLS digunakan untuk menghitung nilai t_{hitung} . Selain itu, tujuan pengujian bootstrap adalah untuk meminimalkan masalah dengan data abnormal peneliti.

Hasil yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini berdasarkan pengolahan data oleh peneliti. Nilai-P dan t-statistik digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Jika P-Values kurang dari 0,05 maka hipotesis penelitian dianggap diterima. Model batin menghasilkan hasil berikut dari pengujian hipotesis:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sampel (OS)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
Diklat → <i>Employee Anagement</i>	-0.286	-0.212	0.163	1.759	0.079
Pengembangan Karir → <i>Employee Anagement</i>	0.174	0.125	0.138	1.264	0.206
Budaya Organisasi → <i>Employee Anagement</i>	1.006	0.959	0.109	9.240	0,000

1) Pengaruh Motivasi (X1) terhadap MinatMenabung (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah sebagaiberikut:

- H₀= tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Diklat terhadap Employee Engagement
- H₁= terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Diklat terhadap variabel *Employee Engagement*.

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Diklat (X1) dengan Employee Engagement (Y) dengan nilai -0.286 dan tidak signifikan pada taraf -2,86 %. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X1 terhadap konstruk Y di bawah 1,96 yaitu 1,759 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai > 0,05 yaitu 0,079. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak dan menerima H₀.

2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement*

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H₀= tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement*
- H₁= terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap variabel *Employee Engagement*

Dari Tabel 6 diatas juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Pengembangan Karir (X2) dengan Employee Engagement (Y) dengan nilai 0,174 dan tidak signifikan pada taraf 1,74 %. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X1 terhadap konstruk Y di bawah 1,96 yaitu 1,264 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai > 0,05 yaitu 0,206. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak dan menerima H₀.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Hipotesis yang diajukan adalah sebagaiberikut:

- a. H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*
- b. H_1 = terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel *Employee Engagement*

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Budaya Organisasi (X_3) dengan *Employee Engagement* (Y) dengan nilai 1,00. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X_3 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 1,759 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai $> 0,05$ yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan menolak H_0 .

PEMBAHASAN

Pengaruh Diklat terhadap *Engagement*

Hasil penelitian pada pengujian hipotesis pertama ini adalah Diklat berpengaruh secara negative sebesar -2,86% dan tidak signifikan karena *Probably values*nya melebihi 5% terhadap *Employee Engagement*. Pelatihan pada ASN dan pengaruhnya hanya pada tingkat kinerja karyawan yang menjadi lebih baik namun tidak pada keterikatan antar ASN.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement*

Pengembangan karir berpengaruh secara negative dengan nilai 0,174 dan tidak signifikan pada taraf 17,4%. Namun variabel pengembangan dikatakan valid dan reliabel karena memenuhi syarat dengan nilai kevalidannya dilihat dari setiap indikator pada variabel pengembangan karir lebih dari 0,7. Sedangkan dikatakan reliabel karena nilai composite variabelnya 0,972 dan nilai Cronbach Alpha nya 0,962. Pada BKPSDM Manado, pengembangan yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan atau *Employee engagement* karena setiap ASN tentunya focus dalam mengembangkan dirinya sendiri sehingga hal itu tidak membuat para ASN di BKPSDM untuk melakukan *Employee Engagement* dengan ASN lainnya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Budaya Organisasi yang ada pada BKPSDM Manado sangat baik sehingga hal itu membuat sesama ASN bahkan antara atasan dan Bawahan memiliki keterikatan kerja. Budaya Organisasi yang kuat akan memudahkan adanya keterikatan antar ASN sehingga ASN akan bangga dengan pekerjaan yang ditempatinya. hal itu juga yang mendorong adanya tingkat prestasi ASN karena terciptanya kerja sama untuk mencapai tujuan bersama yaitu menguatkan berkeinginan untuk mengembangkan budaya organisasi BKPSDM.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh secara negative dan tidak signifikan antara diklat terhadap *employee engagement* dengan nilai original sampel sebesar -0.286 dan t-statistic senilai $< 1,96$ yaitu 1.759. Dapat diartikan bahwa diklat tidak mempengaruhi *employee engagement* pada ASN di BKPSDM kota Manado
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh secara negatif atau tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kebahagiaan dengan nilai original sampel 0.174 dan t-statistic $< 1,96$ yaitu 1.264. Dapat diartikan bahwa Pengembangan karir tidak mempengaruhi *Employee Engagement* pada ASN di BKPSDM kota Manado.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh secara positif atau signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan nilai original sampel 1.006 dan t-statistic $> 1,96$ yaitu 9.240. Dapat diartikan bahwa walaupun tingkat Budaya Organisasi terlihat baik dan menjadikan ASN mempunyai keinginan untuk memiliki keterikatan kerja.

Saran

1. Pihak BKPSDM sebaiknya memperhatikan lagi tingkat *employee engagement* dari karyawan dengan memberikan rasa kedekatan antara ASN dengan atasan ataupun rekan kerja. Diklat yang ada di BKPSDM dinilai sudah baik.

2. BKPSDM memiliki program pengembangan karir yang sangat baik namun hal itu ternyata tidak bisa mempengaruhi pada keterikatan kerja. maka dari itu BKPSDM perlu memperhatikan lagi mengembangkan pengembangan karir yang bisa berdampak pada keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Faustyna. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kotter, John P. & Heskett, James L. (1997). *Corporate Culture & Performance* (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Muliawan, D. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawam terhadap kinerja Karyawan DI 109 PT. Badja baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol XIV No 2, Oktober 2017, 69–78.
- Noor. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Robbin & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- _____. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. IES Report 408: Institute for Employment Studies.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Kelima belas. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan Kelima belas. Bandung: Alfabeta.