

**PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MINAHASA**

*THE EFFECT OF SELF EFFICACY, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT OF DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MINAHASA*

Oleh:

**Beatric Monica Kairupan Sarira<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[sariramonica@gmail.com](mailto:sariramonica@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Sumber daya manusia memiliki peran terpenting dalam suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya. Hasil kerja yang baik diperoleh dari kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan. Oleh karena itu penting untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan, diantaranya Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Metode yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 46 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 46 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi secara substantif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.

**Kata Kunci :** Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan.

**Abstract:** Human resources have the most important role in a company, not only seen from the results of work productivity but also seen from the results of the work it does. Good work results are obtained from the performance of its employees. Employees who have good performance are employees who have a sense of attachment to the company. Therefore, it is important to know the factors that affect employee attachment, including self-efficacy, organizational culture and organizational support. This study aims to determine whether Self-Efficacy, Organizational Culture and Organizational Support affect the Employee Engagement of Minahasa Regency Trade Office Employees. The method used is associative with a quantitative approach. The population amounted to 46 people using a saturated sampling technique, where the number of samples was equal to the population of 46 respondents. The results showed that Self-Efficacy, Organizational Culture and Organizational Support substantively had a positive and significant effect on Employee Attachment to Minahasa Regency Trade Office Employees.

**Keywords:** Self Efficacy, Organizational Culture, Organizational Support, Employee Engagement.

## PENDAHALUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran terpenting dalam suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan faktor terpenting dalam menentukan bagaimana perusahaan bisa berkembang atau tidak. Peningkatan kualitas dan perolehan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang ada didalamnya. Karyawan yang memiliki kualitas baik adalah karyawan yang mampu menunjukkan kemampuan secara penuh, terlibat dalam setiap pekerjaan, aktif dalam perusahaan, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerja yang

ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan persaingan dan tercapainya visi maupun misi perusahaan. Jackson dan Schuler (dalam Al. Fajar dan Heru, 2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan karyawan yang memiliki potensi dan semangat kerja yang tinggi saat bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu performa karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian utama dari perusahaan guna membuat perusahaan semakin berkembang dari segi pelayanan maupun kontribusinya pada perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia yang berkualitas menjadi suatu dorongan dan motivasi tersendiri bagi perusahaan agar memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan tersebut dapat terikat (Tabak & Hendy, 2016).

Menurut Bakker dan Leiter (2010), perusahaan saat ini memiliki harapan agar karyawannya memiliki kualitas kerja yang baik dan antusiasme yang tinggi dalam meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan. Salah satu ciri sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik adalah karyawan yang memiliki keterikatan. Keterikatan pada karyawan sangatlah penting untuk mendukung perusahaan dalam mencapai misi yang sudah dirancang sejak awal. Tanggung jawab atas pengembangan diri yang dilakukan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawannya terikat terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Keterikatan Karyawan berperan sebagai keterikatan pribadi dengan memanfaatkan diri mereka sebagai anggota organisasi atau seorang karyawan untuk melakukan peran pekerjaan yang dibebankan, selama melakukan tugas tersebut anggota organisasi atau karyawan tersebut mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional terkait dengan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Keterikatan Karyawan yang tinggi memiliki banyak manfaat bagi organisasi, termasuk kinerja yang lebih baik, retensi karyawan yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja yang lebih besar.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau tantangan tertentu. Efikasi Diri berpotensi dapat meningkatkan keterikatan karyawan, kepuasan kerja, gaya belajar, dan peningkatan kinerja (Chaudhary et al., 2013). Efikasi Diri didefinisikan sebagai kepercayaan dan keyakinan diri individu atas kemampuannya untuk bisa bekerja dengan maksimal sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan (Trilolita et al., 2017). Efikasi Diri sangat diperlukan pada diri individu karyawan, karena dengan meningkatkan kemampuan dan kepercayaan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan akan berjalan dengan optimal dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Karyawan juga akan merasa terikat dengan pekerjaannya karena secara sadar dan bertanggung jawab karyawan akan memberikan segala yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Federman (2009:38) dalam bukunya mengemukakan bahwa semakin besar varian antara budaya yang dianut dengan budaya yang diinginkan lebih memungkinkan memberikan dampak negatif pada keterikatan karyawan. Nilai-nilai budaya perusahaan sangat diperlukan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Nilai budaya tersebut merupakan ciri pembeda yang menjadi karakteristik sebuah perusahaan. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya perusahaan penting untuk terus dijaga keberlangsungannya serta penerapannya dalam kinerja sehari-hari.

Dukungan Organisasi mengacu pada persepsi individu terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja. *Perceived Organizational Support* (POS) mencerminkan jenis dukungan organisasi yang berkembang melalui interaksi antara karyawan dengan atasan, POS juga mencerminkan keyakinan pada diri karyawan tentang tolak ukur perusahaan menilai kinerja maupun simpati dengan kesejahteraan karyawan. Ketika perusahaan memberikan dukungannya secara maksimal kepada karyawan, maka karyawan akan membalas dukungan tersebut dengan kerja keras, memberikan seluruh tenaga dan pikirannya pada pekerjaan serta meningkatkan kinerja.

Dalam konteks pengaruh efikasi diri, Budaya Organisasi, dan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan, ketiganya saling terkait dan dapat saling memengaruhi. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi dan Budaya Organisasi yang baik cenderung merasa lebih terlibat dan terikat pada pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki tingkat Keterikatan Karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi dapat meningkatkan Keterikatan Karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor ini dalam strategi pengelolaan karyawan mereka.

Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Perdagangan dan Pengelolaan Pasar. Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan berkualitas tentunya dibutuhkan Sumber Daya

Manusia (SDM) yaitu dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, baik secara pribadi maupun dalam berorganisasi. Untuk menciptakan pegawai yang memiliki produktivitas serta loyalitas yang tinggi untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan maupun instansi, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan Keterikatan Karyawan .

Beberapa cara dalam meningkatkan keterikatan terhadap pegawai sudah dilakukan oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa, seperti menyediakan alat kerja yang memudahkan tugas pegawai hingga adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan keahlian kepada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Hal ini tentunya dilakukan untuk menimbulkan serta meningkatkan rasa keterikatan pada pegawai agar lebih produktif demi mencapai keberhasilan intitusi tersebut.

Namun sepertinya hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap instansi tersebut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, didapat bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa merasa kurangnya perhatian dari atasan sehingga mempengaruhi sikap pegawai. Budaya organisasi yang kurang baik juga dapat terlihat dari seringnya pegawai yang keluar saat jam makan siang maupun saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan tidak jarang juga pegawai yang tidak kembali ke kantor saat izin keluar dan kembali saat jam pulang untuk sekedar mengisi absensi dengan alasan mengikuti acara keluarga.

Gambaran keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa dapat dilihat oleh tingkat presensi dan perijinan tidak hadir pada pekerjaan. Berikut table rekapan data absensi:

**Tabel 1. Rekapan Data Absensi (Januari-Juni) 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah Absensi
		A	I	S	
Januari	63	10	7	3	20
Februari	63	9	4	5	18
Maret	63	6	5	5	16
April	63	5	3	4	12
Mei	63	7	4	4	15
Juni	63	6	4	3	13

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa

Untuk itu, dalam melakukan peningkatan terhadap Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa, terdapat beberapa faktor dalam menumbuhkan rasa keterikatan yang dimana dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, yaitu efikasi diri untuk meningkatkan kepercayaan diri seorang pegawai dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan. Budaya Organisasi yang sangat berpengaruh terhadap perilaku para pegawai karena apabila budaya organisasinya baik maka pegawainya juga akan baik dan juga berkualitas karena, budaya organisasi adalah salah satu alat pengendalian anggota pegawai agar berperilaku sesuai kebutuhan suatu instansi maupun organisasi. Dukungan Organisasi dari perusahaan sangat penting agar seorang karyawan merasa dirinya dihargai untuk menciptakan keterikatan antara karyawan dengan organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan
2. Untuk mengetahui apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan
4. Untuk mengetahui apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen SDM

Sofyandi ( 2013:6 ) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM. Mangkunegara (2013 : 2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



### **Keterikatan Karyawan**

Federman (2009:38) menggambarkan keterikatan karyawan dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:103) *employee engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual dengan kerja yang karyawan lakukan.

### **Efikasi Diri**

Menurut Alwisol (2010) "Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan". Menurut Bandura (1997:3) "Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations. Efficacy beliefs influence how people think, feel, motivate themselves, and act". Efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif. Keyakinan ini akan mempengaruhi terhadap cara seseorang untuk berpikir, merasakan dan memotivasi diri sendiri untuk bertindak.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2002:279), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Kreitner dan Kinicki (2005:79), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

### **Dukungan Organisasi**

Rhoades dan Eisenberger (2002); dalam Fatdina (2009) menyatakan: Organizational support dipandang sebagai komitmen organisasi kepada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Menurut Asfar dan Badir (2017), *perceived organizational support* adalah tingkat sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya, atas kontribusi karyawan kepada organisasi.

### **Penelitian Terdahulu**

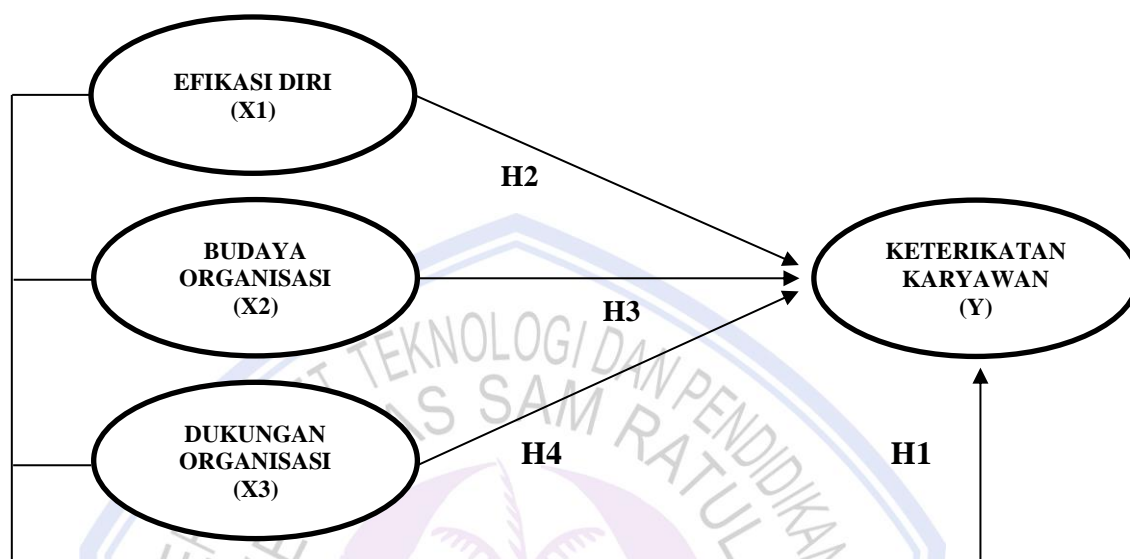
Penelitian Astuti Siwi Utami dan Reni Rosari (2018), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap *Employee Engagement*", bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan dan efikasi diri terhadap *employee engagement*. Hipotesis penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. (2) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive stratified sampling kepada tenaga penjual PT AI-DSO. Responden penelitian ini berjumlah 255 orang. Pengujian pengaruh variabel berganda menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan pemberdayaan dan efikasi diri terhadap *employee engagement*.

Penelitian Novita Dwi Indriyani, Rizka Novianty Haninda, Yudita Enimasariang Lumbu (2019), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) divisi non produksi PT. Teja Sekawan Group" (Pengaruh konflik *interpersonal* di tempat kerja pada kinerja pekerjaan, depresi pekerjaan dan niat turnover), bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap variabel *employee engagement* (keterikatan karyawan) di PT. Teja Sekawan Group. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner, menggunakan sampel jenuh sebanyak 51 responden seluruh karyawan non produksi atau office di PT. Teja Sekawan Group. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Penelitian Muryanto Agus Nuswantoro (2021), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)", bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi terhadap *employee engagement* yang berimplementasi pada loyalitas kerjadi BPR Arto Moro Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini 102 responden, menggunakan teknik sensus dimana seluruh karyawan 102 diambil

sebagai sampel penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh : pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap Employee Engagement karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Employee Engagement karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap loyalitas kerja karyawan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Literatur*

H1: Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan

H2: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan

H4: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan independent sehingga dapat memperjelas kesimpulan dari hasil penelitian pada objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa yang berjumlah 46 orang. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 46 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner). Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan membaca buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan variable dalam penelitian ini.

#### Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, serta Uji t, Uji F, Analisis Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R Square). Data diolah menggunakan bantuan software program SPSS.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas dan Reliabilitas****Uji Validitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan
Efikasi Diri	X1.1	0,835	Valid
	X1.2	0,818	Valid
	X1.3	0,769	Valid
	X1.4	0,884	Valid
	X1.5	0,829	Valid
Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan
Budaya Organisasi	X2.1	0,707	Valid
	X2.2	0,794	Valid
	X2.3	0,822	Valid
	X2.4	0,583	Valid
	X2.5	0,530	Valid
	X2.6	0,745	Valid
Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan
Dukungan Organisasi	X3.1	0,678	Valid
	X3.2	0,423	Valid
	X3.3	0,739	Valid
	X3.4	0,697	Valid
	X3.5	0,679	Valid
Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan
Keterikatan Karyawan	Y1.1	0,767	Valid
	Y2.2	0,869	Valid
	Y3.3	0,800	Valid
	Y4.4	0,706	Valid
	Y5.5	0,652	Valid

Sumber : Hasil Olah data 2023

Berdasarkan table diatas, terlihat bahwa keseluruhan item variabel hasilnya berada diatas koefisien korelasi minimal 0,30, sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid.

**Uji Reliabilitas****Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

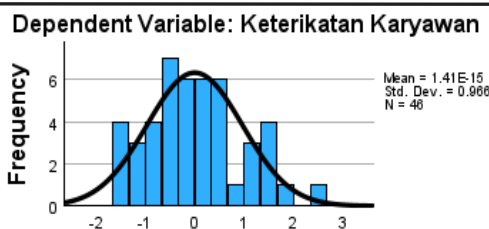
Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Efikasi Diri	0,884	Reliable
Budaya Organisasi	0,781	Reliable
Dukungan Organisasi	0,642	Reliable
Keterikatan Karyawan	0,812	Reliable

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan table diatas, hasil uji reliabilitas dapat kita lihat pada nilai koefisien Cronbach Alpha, masing-masing variabel X1, X2, X3 dan Y berada diatas nilai minimal 0,60. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Pada gambar 2, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng (bell-shaped curve).



**Gambar 2. Histogram**

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas**

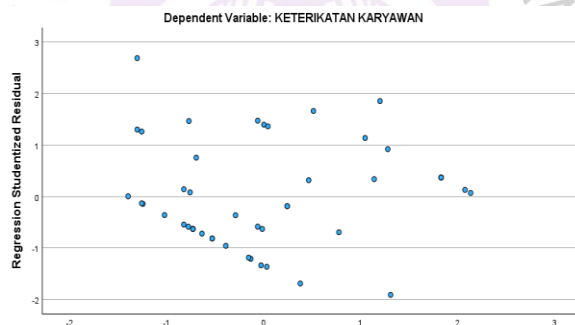
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efikasi Diri	.793	1.261
	Budaya Organisasi	.793	1.261
	Dukungan Organisasi	.997	1.003

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, Variabel bebas yaitu Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi memiliki nilai VIF <10 dan untuk nilai Tolerance > 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Scatter Plot**

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan gambar diatas, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar secara acak yang tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 5. Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94.103	3	31.368	15.195	<.001 <sup>b</sup>
Residual	86.701	42	2.064		
Total	180.804	45			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023



Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variable Efikasi Diri (X1), variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel Dukungan Organisasi (X3) terhadap variabel Keterikatan Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Efikasi Diri (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y). **Maka H1 Dapat Diterima**

### Uji T (Parsial)

**Tabel 6. Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.110	4.031			.027	.978
Efikasi Diri	.462	.100	.552		4.598	<.001
Budaya Organisasi	.255	.125	.244		2.036	.048
Dukungan Organisasi	.249	.118	.225		2.102	.042

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan pada tabel di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Nilai Thitung untuk variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 4.598 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2.018 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. **Maka H2 dapat diterima.**
2. Nilai Thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 2.036 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2.018 dengan tingkat signifikan  $0,048 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. **Maka H3 dapat diterima.**
3. Nilai Thitung untuk variabel Dukungan Organisasi (X3) sebesar 2.102 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2.018 dengan tingkat signifikan  $0,042 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. **Maka H4 dapat diterima.**

### Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel Uji Hipotesis diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,110 + 0,462 X_1 + 0,255 X_2 + 0,249 X_3$$

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.11 adalah 0.110 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka Keterikatan Karyawan adalah sebesar 0.110.
2. Nilai koefisien regresi dari Efikasi Diri (X1) sebesar 0.462 yang artinya mempunyai positif terhadap variabel Keterikatan Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Efikasi Diri (X1) bertambah 1 satuan, maka Keterikatan Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.462 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.255 yang artinya mempunyai positif terhadap variabel Keterikatan Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Keterikatan Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.255 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi dari Dukungan Organisasi (X3) sebesar 0.249 yang artinya mempunyai positif terhadap variabel Keterikatan Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Dukungan Organisasi (X3) bertambah 1 satuan, maka Keterikatan Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.249 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.



**Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.486	1.437	.520	15.195	3	42	<.001

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien R sebesar 0.721 mengandung arti bahwa hubungan antara variabel Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan sebesar 0,721 atau mempunyai hubungan yang kuat. Dari tabel koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), menunjukkan besarnya R<sup>2</sup> (R square) adalah 0,520. Hasil ini menunjukkan bahwa 52,0% variabel keterikatan karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi). Sedangkan selisihnya 48,0% (100% - 52,0%) dijelaskan oleh variabel dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan disertakan dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan lain-lain .

**Pembahasan****Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa**

Dari hasil uji F diatas menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Keterikatan Karyawan. Keterikatan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumberdaya manusia. Semakin tinggi employee engagement dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Efikasi diri yang dimiliki karyawan menjadi salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan, dengan efikasi diri yang tinggi akan menimbulkan rasa bangga atas hasil yang telah dicapainya dimana hal tersebut dapat meningkatkan rasa keterikatan dari seorang karyawan. Karyawan bekerja tidak melulu untuk meraih kompensasi finansial saja namun juga nonfinansial seperti penghargaan personal dan karir. Sistem budaya organisasi sekaligus budaya kerja korporat harus ditanamkan sejak karyawan masuk ke perusahaan. Secara bertahap karyawan dibina sehingga sistem nilai di perusahaan sudah menjadi kebutuhannya. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Dukungan organisasi adalah sejauh mana perusahaan memberikan dukungan dan timbal balik yang sesuai dengan kinerja dan usaha yang telah karyawan lakukan. Ketika karyawan menganggap perusahaan mendukung usaha karyawan dalam menukseskan tujuan perusahaan dan karyawan memperoleh umpan balik yang sesuai dengan harapan maka karyawan akan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan.

**Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa**

Hasil statistik uji t untuk variabel Efikasi Diri diperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih sebesar dari  $T_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan secara signifikan. Saat karyawan mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya optimis dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa optimis dalam mengerjakan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan selesai dengan hasil yang baik dan karyawan bangga karena hasil yang mereka capai dimana hal tersebut akan meningkatkan rasa keterikatan karyawan tersebut terhadap perusahaan maupun organisasi. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan indikator dari efikasi diri salah satunya yaitu *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas. Ketika tugas yang berikan instansi kepada pegawainya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, sehingga pegawai tersebut merasa kurang mampu dan tidak percaya diri bahwa ia dapat menyelesaikan tugas tersebut yang berdampak pada hasil yang kurang memuaskan, maka keterikatan yang dirasakan oleh pegawai tidak akan meningkat begitupun sebaliknya, ketika diberikan tugas yang membuat pegawai merasa mampu dalam menyelesaikannya dan mendapat hasil yang memuaskan dan menimbulkan rasa bangga dalam diri pegawai yang dapat meningkatkan rasa keterikatan dalam dirinya. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Astuti dan Reni (2018), yang menyatakan

bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa**

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih sebesar dari  $T_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan secara signifikan. Budaya organisasi berfungsi sebagai ciri khas atau keunikan sebuah perusahaan. Budaya Organisasi yang baik menciptakan rasa kebanggaan di antara pekerja atas partisipasi mereka di dalam perusahaan, dan meningkatkan integritas dan loyalitas di dalam diri pekerja sehingga secara alami lebih bersemangat dalam mengejar kepentingan perusahaan dimana hal itu dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Setiap karyawan memerlukan nilai yang jelas dari organisasi seperti didengarnya pendapat karyawan terutama oleh pemimpin. Tetapi keterikatan bukanlah sekedar bekerja keras. Individu akan menempatkan diri karyawan yang sebenarnya pada pekerjaan. Karyawan sangat peduli dengan apa yang karyawan kerjakan, dan komitmen untuk melakukan yang terbaik. Ketika seseorang merasa terikat, maka ia bekerja dengan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama berkerja. Aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan karyawan dalam melakukan pekerjaan karyawan, aspek kognitif meliputi kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dan aspek emosi fokus pada perasaan karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Dwi, Rizka dan Yudita (2019), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa**

Hasil statistik uji t untuk variabel Dukungan Organisasi diperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih sebesar dari  $T_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan secara signifikan. Dukungan Organisasi ini pada dasarnya merupakan sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi, dan karyawan tentunya tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena sudah memiliki rasa keterikatan karyawan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja. Dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melalui berbagai cara diantaranya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berdedikasi dan berprestasi, atasan yang peduli kepada karyawannya, serta adanya keterbukaan dan keadilan yang wajar dalam sistem perusahaan. Ketika karyawan menganggap perusahaan mendukung usaha karyawan dalam mensukseskan tujuan perusahaan dan karyawan memperoleh umpan balik yang sesuai dengan harapan maka karyawan akan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Nuswantoro (2021), yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
4. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.

### **Saran**

1. Pertahankan budaya organisasi yang dapat memicu keterikatan karyawan agar karyawan memiliki motivasi dan semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena seperti yang telah diketahui pegawai yang memiliki keterikatan tinggi akan memberikan pengaruh positif untuk kinerja instansi dan pencapaian tujuan instansi.
2. Selain itu, mengingat pentingnya Keterikatan pada karyawan untuk Instansi, sebaiknya Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa melakukan usaha-usaha untuk meningkatkannya misalnya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri atau efikasi diri untuk pegawainya dan lebih memperhatikan dukungan organisasi yang diberikan terhadap pegawai.

3. Peneliti sadar akan kekurangan yang masih banyak karena keterbatasan dari peneliti. Maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih jauh mengenai perusahaan atau objek yang diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al. Fajar. S., & Heru T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UP STIM YKPN
- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Astuti Siwi Utami, R. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/155713>. Diakses Pada 11 April 2023
- Bakker, A.B & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.t
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy the Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Impact of occupational self-efficacy on employee engagement: An Indian perspective. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 38(2):329-338 Diakses pada 4 April 2023
- Dwi Indriyani, N., Rizka Novianty Haninda, & Yudita Enimasariang Lombu. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Quality Of Work Life Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Divisi Non Produksi PT. Teja Sekawan Group. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(2), 48–56. <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/271>. Diakses pada 11 April 2023
- Federman, Brad. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey- Bass A Wiley Imprint.
- Friedenberg, Lisa, (1995). *Psychological Testing: Design, Analysis and Use*. Boston: Allyn & Bacon.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rusdakarya.
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada loyalitas. *journal*. <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/3425>. Diakses pada 11 April 2023
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 698-714. <https://psycnet.apa.org/record/2002-15406-008>. Diakses pada 4 April 2023
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sofyandi Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work Engagement: Trust as A Mediator of the Impact of Organizational Job Embeddedness and Perceived Organizational Support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21–31. <https://scholarship.shu.edu/omj/vol13/iss1/4/>. Diakses pada 4 April 2023
- Trilolita, V., Siti A, E., & Cahyo, M. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ). *Journal. Administrasi Bisnis*, 52(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2169>. Diakses pada 11 April 2023