

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALU
TAHUN AKADEMIK
2025**

**BAHRUDDIN
NIM: 2310903019**

OLEH:

**Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen pada
Program Studi Magister Manajemen**



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KOMPETENSI,
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TOLITOLI**

TESIS

TESIS

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KOMPETENSI,
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TOLITOLI

Disusun dan Diajukan Oleh

BAHRUDDIN

NIM: 23.1.09.03.019

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Palu, 16 Juni 2025

Komisi Pembimbing

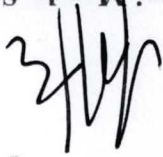
Pembimbing I



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.E., M.Si

NIDN. 0021047101

Pembimbing II



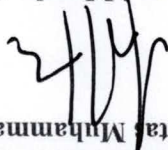
Dr. Henni Mande, S.E., M.Si

NIDN. 0904047706

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palu



Dr. Henni Mande, S.E., M.Si

NIDN. 0904047706

TESIS
PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KOMPETENSI,
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TOLITOLI

Disusun dan Diajukan Oleh

BAHRUDDIN

NIM: 23.1.09.03.019

Telah dipertahankan dalam sidang ujian Tesis
Pada tanggal 16 Juni 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.E., M.Si

NIDN. 0021047101

Pembimbing II

Dr. Henni Mande, S.E., M.Si

NIDN. 0904047706

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palu

Dr. Henni Mande, SE, M.Si
NIDN. 0904047706

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palu

Dr. Sartuuddin T., SE, MM
NIDN. 0907047102

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bahruddin
 NIM : 23.1.09.03.019
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-tingkasan yang telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini jiplakan dan terdapat plagiasi, gelar yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Palu batal saya terima

Penulis
 Bahruddin
 NIM. 23.1.09.03.019



ABSTRAK

Bahrudin, 23.1.09.03.019. Pengaruh *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli. **Tesis**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palu. Pembimbing I: Syamsul Bachri, Pembimbing II: Henni Mande.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya ekspektasi publik terhadap layanan masyarakat khususnya layanan yang berasal dari organisasi pemerintah. Untuk memenuhinya, perlu dilakukan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya. Fokus penelitian ini adalah pengaruh *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 86 responden.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya Kerja, baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa keeratan hubungan (korelasi) variabel *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 81,90% (sangat kuat) dengan nilai koefisien determinan (*R-Square*) sebesar 0,819 artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan variabel *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya Kerja sebesar 81,90%.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Bahrudin, 23.1.09.03.019. *The Influence of Employee Engagement, Competence, and Work Culture on the Performance of Employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Tolitoli Regency. Thesis.* Faculty of Economics and Business, Master of Management Program, Postgraduate School, Universitas Muhammadiyah Palu. Advisor I: Syamsul Bachri, Advisor II: Henni Mande.

This study is motivated by the high public expectations for public services, particularly those provided by government organizations. To meet these expectations, it is necessary to develop human resource management strategies aimed at improving employee performance. The focus of this research is to examine the influence of employee engagement, competence, and work culture on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Tolitoli Regency.

The purpose of this study is to determine the effect of employee engagement, competence, and work culture on employee performance at the aforementioned office. This research employs a quantitative method with a sample of 86 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression.

The results show that the variables of employee engagement, competence, and work culture have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. The correlation coefficient (R) value indicates that the strength of the relationship between employee engagement, competence, and work culture and employee performance is 81.90% (very strong), with a coefficient of determination (R-Square) value of 0.819. This means that the employee performance variable can be explained by the variables of employee engagement, competence, and work culture by 81.90%.

Keywords: Employee Engagement, Competence, Work Culture, Employee Performance.

yang dilalui. Penulis juga menghaturkan rasa hormat dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Syamsul Bachri, SE.,M.Si. sebagai Pembimbing I dan Dr. Henmi Mandé, SE.,M.Si, selaku Pembimbing II yang telah banyak mengorbankan waktunya, memberikan ilmu, pengetahuan, pemikiran, dan arahan,

menjadi penyemangat dan bagian penting dalam menuntaskan setiap perjalanan Istri Nuhasana Usman, serta Kedua buah hati, Hanifa dan Fahri Huseni, yang selalu segala doa, keikhlasan, pengorbanan dan kasih sayang. Terima kasih pula untuk tidak pernah luput menyebut nama penulis dalam setiap doanya. Terima kasih atas dasar yang sangat penting dalam pembentukan karakter, motivasi yang kuat, dan Sitti Wase, dan Ayahanda H. Abdullah Baco, keduanya telah memberikan Nilai langsung maupun tidak langsung teristimewa kepada Kedua Orang Tua, Ibunda Hj. tepinya kepada seluruh pihak yang sudah banyak memberikan kontribusi baik yang pihak. Untuk itu pada kesempatan ini saya menghaturkan terima kasih yang tiada Dalam penyusunannya, penulis tentu tidak terlepas dari keterlibatan banyak khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli.

terilhami dari beberapa diskusi yang berangkat dari fenomena kinerja pegawai Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palu. Judul yang diangkat dalam tesis ini akademik Magister pada Program Studi Magister Manajemen, Program Tesis ini disusun sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar syatahnya.


jaman. Semoga kita semua menjadi bagian dari orang-orang yang mendapatkan *Sallallahu Alaihi Wasallam, Ahlul Bait*, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir umat manusia, penerang kegelapan, *Khatamul Anbiya*, Rasulullah Muhammad Selawat dan Taslim, semoga senantiasanya tercurahkan kepada revolusioner peradaban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli. tesis dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Kompetensi, dan Budaya di antara keduanya, atas limpahan keberkahan-Nya, penulis dapat menyelesaikan Segala puji bagi Allah SWT pemilik segala yang ada di langit, di bumi, dan

KATA PENGANTAR

- serta atas segala kesabaran dalam memberikan bimbingan penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini, Penulis juga ingin menghaturkan rasa hormat dan terima kasih kepada:
1. Prof. Dr. H. Rajindra, S.E., M.M. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palu, atas segala Motivasi, arahan serta berbagai kebijakan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
 2. Dr. Sarifuddin T, S.E., M.M. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palu yang telah banyak memberikan masukan dan arahan selama menjalani studi.
 3. Dr. Henni Mandé, S.E., M.Si. sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palu juga sebagai Pembimbing II kami dalam penulisan Tesis ini.
 4. Seluruh Dosen Pengajar pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palu yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
 5. Para staf administrasi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palu yang telah banyak membantu dalam proses administrasi kegiatan perkuliahan maupun penyelesaian tesis.
 6. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli beserta seluruh jajaran dan keluarga besar yang telah memberikan banyak kontribusi pada penulis.
 7. Kedua Saudara Penulis, Sarini Abdullah, S.Pd., M.Pd. dengan suami Syamsuddin, S.Pd., Muhammad Ismail Abdullah, SE dengan istri Masyita, S.Keb. penulis betul-betul menghaturkan terima kasih, atas dorongan/dukungan yang tiada henti serta doanya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan studi.
 8. Sahabat angkatan 2023 Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palu yang telah banyak membantu proses perkuliahan, memberikan dorongan dan motivasi dalam rangka penyelesaian tesis ini.
 9. Keluarga dan Sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terkhusus warga Café Racer Magamu Tolitoli. Terima kasih telah banyak berkontribusi terhadap perubahan dan pengembangan diri penulis.

Penulis menyadari bahwa tiada kesempurnaan yang disematkan pada mahluk. Untuk itu, penulis sangat besar hati atas kritik, saran dan masukan. Kekeliruan tidak perlu dituliskan di atas pasir tepi pantai, karena ombak dengan cepat memborongnya untuk mengulanginya. Akhir kata, Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat meskipun hanya sedikit, khususnya dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta dapat dijadikan salah satu rujukan bagi peneliti lainnya.

Palu, 16 Juni 2025
Penulis



Bahruddin

HALAMAN JUDUL..... i

HALAMAN PERSETUJUAN..... ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR..... vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL..... xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I 1

PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian..... 6

1.4 Manfaat penelitian 6

1.4.1 Manfaat Teoritis 6

1.4.2 Manfaat Praktik..... 6

BAB II 8

TINJAUAN PUSTAKA..... 8

2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia..... 8

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.2 Employee Engagement 10

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* 12

2.2.2 Dimensi dan Indikator *Employee Engagement* 13

2.3 Kompetensi 15

2.3.1 Definisi Kompetensi..... 15

DAFTAR ISI

2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi	16
2.3.2 Indikator Kompetensi	18
2.4 Budaya Kerja	19
2.4.2 Fungsi Budaya Kerja	21
2.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Budaya Kerja	22
2.4.4 Indikator Budaya Kerja	23
2.5 Kinerja Pegawai	25
2.5.1 Definisi Kinerja Pegawai	25
2.5.2 Tujuan Kinerja Pegawai	27
2.5.3 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja	27
2.5.4 Indikator Kinerja Pegawai	29
2.6 Penelitian Terdahulu	30
2.7 Kerangka Pikir	33
2.8 Hipotesis	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2.1 Lokasi Penelitian	36
3.2.2 Waktu Penelitian	36
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1 Jenis Data	36
3.3.2 Sumber Data	37
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.4.1 Kuesioner	38
3.4.2 Dokumentasi	38
BAB IV	54
HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian	54
4.1.1 Karakteristik Responden	54
4.1.2 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian	57
4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	63

4.2.1 Uji Normalitas	63
4.2.2 Uji Multikolinieritas	64
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
4.4 Hasil Uji Hipotesis	67
4.5 Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.6 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	69
4.6.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai	69
4.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	71
4.6.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	73
4.6.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	75
BAB V	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85
Lampiran Kuesioner	85

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	4
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Skala Likert	46
Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X ₁).....	47
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X ₂)	48
Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X ₃).....	48
Tabel 3. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 2 Jumlah Responden berdasarkan Gender	55
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4. 5 Kategori Nilai Mean.....	57
Tabel 4. 6 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Employee Engagement (X ₁)	58
Tabel 4. 7 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X ₂).....	59
Tabel 4. 8 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Employee Engagement (X ₁)	60
Tabel 4. 9 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel 4. 10 Uji Normalitas	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	68
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR TABEL

Gambar 2. 1 Dimensi Employee Engagement (Schiemen: 2011).....	11
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	64

DAFTAR GAMBAR

Lampiran Kuesioner.....	85
Output Uji Validitas	90
Karakteristik Responden	96
Data Kuesioner	97
Tabel r/f/t	102

DAFTAR LAMPIRAN