

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN TANAH DATAR**

**ALBERT NOFERDI<sup>1</sup>, HELIYANI<sup>2</sup>**

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi  
email: albertrazzan@gmail.com<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to see the influence of influences organizational citizenship behavior (OCB) and employee engagement to employee performance with organizational commitment as a moderating variable at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Tanah Datar Regency. The sample in this study was 31 civil servants at the Department of Social Services for the Empowerment of Women and Child Protection, with the sampling technique used in this study being the total sampling technique. The data analysis method used in this study is the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique based on the Partial Least Square (PLS) variant. Research data collection was carried out through interviews and questionnaires. The results of the study indicate that the organizational citizenship behavior variable has a positive and significant influence on the employee performance variable and the employee engagement variable also has a positive and significant influence on the employee performance variable at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Tanah Datar Regency. Likewise, the organizational commitment variable also has a positive and significant influence on the employee performance variable. From the moderating variables used, namely the organizational commitment variable, it can be seen that the organizational commitment variable is not able to strengthen the influence of organizational citizenship behavior on the employee performance variable, as well as on other variables that organizational commitment is not able to strengthen the influence of employee engagement on the employee performance variable at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Tanah Datar Regency.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Organizational Commitment and Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* dengan *organizational commitment* sebagai variabel moderasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak sebanyak 31 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis varian *Partial Least Square (PLS)*. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance* serta variabel *employee engagement* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance* pada Dinas Sosial pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Begitu juga halnya variabel *organizational commitment* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance*. Dari variabel moderasi yang digunakan yaitu variabel *organizational commitment*, dapat dilihat bahwa variabel *organizational commitment* tidak mampu memperkuat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap variabel *employee performance* begitu juga pada pada variabel lainnya bahwa *organizational commitment* tidak mampu memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap variabel *employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Organizational Commitment dan Employee Performance*

### A.Pendahuluan

Kinerja atau *performance* yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi dalam mendapatkan hasil kinerja yang maksimum (Sartika et al., 2022). Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu unjuk kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja menurut Hasibuan (2011) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak adalah satu dari organisasi perangkat daerah di Kabupaten Tanah Datar yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup besar terutama dalam kegiatan rehabilitasi sosial, jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin serta perlindungan perempuan dan anak yang mengalami masalah kekerasan. Tugas yang besar dan berat itu membuat organisasi mengharapkan karyawan tidak hanya melakukan tugas berdasarkan uraian jabatan utamanya saja, namun dituntut untuk melakukan tugas ekstra diluar dari pekerjaannya seperti bekerja sama, tolong menolong, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, perilaku inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Alimuddin, 2022).

Penelitian awal yang penulis lakukan kepada beberapa orang pegawai di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar dari hasil wawancara dan pengamatan di lapangan didapatkan bahwa sikap membantu atau tolong menolong atau yang lebih dikenal dengan *altruism* dilihat dari seseorang yang suka membantu pekerjaan rekan kerja, hal ini terlihat pada Dinas Sosial PPPA, beberapa pegawai terlihat selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas terutama pekerjaan yang menggunakan aplikasi misalnya dalam penyusunan anggaran, aplikasi yang sering di *upgrade* atau dilakukan pembaruan tampilan menu membuat sebagian besar pegawai kesulitan untuk mengakses laman web, beberapa pegawai yang mampu selalu bersedia memberikan bantuan namun dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja menyebabkan dia terlambat untuk menyelesaikan tugas yang sama dalam penyusunan anggaran berbasis web yang menjadi tanggung jawabnya.

Laporan masyarakat terkait ditemukannya orang terlantar tidak bisa di prediksi kapan waktu tempat membutuhkan tindakan penanganan yang harus segera ditindaklanjuti, dalam keadaan ini bekerja diluar jam kerja normal harus tetap menjadi prioritas. Mencari keluarga dan alamat orang terlantar tersebut adalah prioritas utama dalam penyelesaian masalah. Keterlambatan dalam penanganan orang terlantar akan mengakibatkan kondisi yang lebih buruk, baik dari segi kesehatan, psikologis atau pun keselamatan mereka sendiri, selain itu keterlambatan penanganan membuat masyarakat akan kehilangan kepercayaan terhadap Dinas Sosial PPPA karena dianggap tidak responsive dan tidak mampu menjalankan tugas secara efektif sehingga akan menimbulkan keluhan masyarakat terhadap kinerja Dinas Sosial PPPA dan dapat juga membuat kredibilitas Dinas Sosial PPPA turun dimata masyarakat. Permasalahannya adalah jika keadaan tersebut terjadi pada jam kerja normal beberapa pegawai terlihat hanya berfokus pada pekerjaannya masing-masing sehingga berpotensi terjadi keterlambatan dalam penanganan laporan dan beberapa orang lainnya terlihat lebih mementingkan kerja bidangnya dan terlihat tidak ingin memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan, mereka fokus kepada tugas pokok dan fungsi saja tanpa mau melaksanakan tugas tambahan dan jika laporan diterima diluar jam kerja sebagian pegawai merasa keberatan memberikan bantuan waktu dan tenaga jika diharuskan bekerja di luar jam kerja padahal tugas Dinas Sosial PPPA tidak terbatas pada jam kerja.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang pegawai, didapatkan data bahwa dalam pelaksanaan tugasnya mereka tidak difasilitasi dengan sarana dan prasarana yang memadai, ketika mereka selesai melakukan tugasnya mereka merasa pekerjaannya tidak

dihargai atau diakui, tidak pernah tidak ada umpan balik positif atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja, tidak mendapatkan *feedback* yang konstruktif dari atasan atau rekan kerja hingga membuat semangat dalam bekerja berkurang, pekerjaan hanya dianggap sebagai rutinitas yang harus dijalankan untuk memenuhi kewajiban sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang membuat kinerja mereka tidak berjalan maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Employee Engagement* dapat berpengaruh secara positif terhadap *Employee Performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar serta bagaimana pengaruh variabel moderasi *Organizational Commitment* sebagai variabel *moderating* dalam mempengaruhi hubungan antar variabel tersebut dengan *Employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar.

## **B. Metodologi Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling atau pengambilan sampel jenuh dimana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sebanyak 31 orang pegawai aparatur sipil negara yang bertugas pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner yang terdiri dari beberapa bagian dan dibagikan langsung kepada seluruh responden.

*Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis menggunakan deskriptif statistic dan TCR serta Structural Equation Modelling (SEM) berbasis varian PLS (Partial Least Squares) dengan aplikasi Smart PLS 4.0. Ada 2 hal yang diuji menggunakan Smart PLS 4.0 ini, yaitu uji outer model dan uji inner model. Uji outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas variabel dari masing-masing indikator dengan memperhatikan nilai Convergent validity, Discriminant Validity dan reability composite. Uji Inner model dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan melihat hubungan antara variabel laten. Dalam melakukan uji inner model, ada beberapa pengujian yang dilakukan seperti pengujian R-square dan uji hipotesis*

## **C. Pembahasan dan Analisa**

### **1. Hasil Analisis Deskriptif**

Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner yang dibagikan langsung kepada 31 orang responden yang mana seluruh kuisioner dikembalikan 100% kepada peneliti dalam keadaan baik sehingga dapat dipakai untuk diolah sebagai sampel dalam penelitian yang dilakukan ini.

Karakteristik responden pada penelitian terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu jenis kelamin, pendidikan dan usia. Pada penelitian ini mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 19 orang atau 61,29%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 12 orang atau 38,71%. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 22 orang (71%), diikuti oleh Strata 2 (S2) sebanyak 4 orang (12,9%) dan SMA/SMK sebanyak 4 orang (12,9%). Terdapat pula 1 orang responden dengan pendidikan Diploma III (D3) (3,2%), Dilihat dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif dan matang yaitu usia 41–50 tahun sebanyak 13 orang atau 41,9%, di mana mereka kemungkinan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, serta pemahaman dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi.

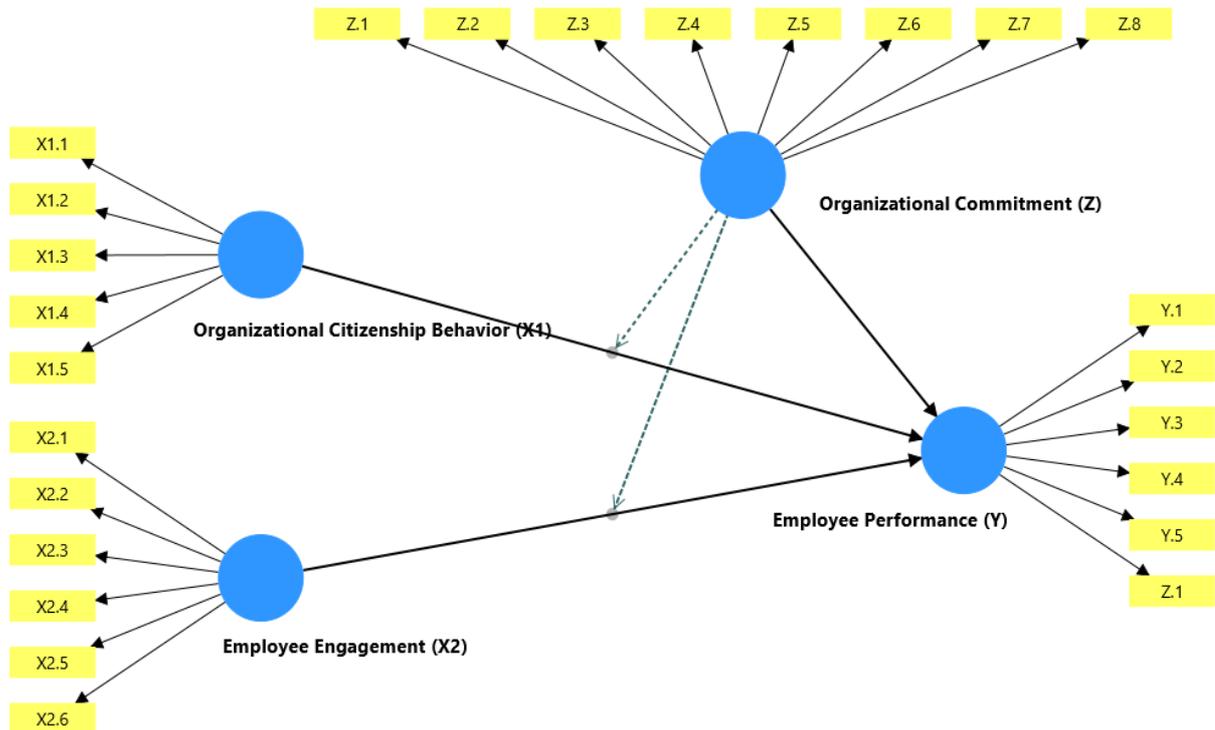
Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilaksanakan maka diperoleh hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Statistik Distribusi Variabel Penelitian**

No	Variabel	Mean	TCR	Ket
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	4.41	88.13	Baik
2.	<i>Employee Engagement</i>	4.24	84.84	Baik
3.	<i>Employee Performance</i>	4.26	85.29	Baik
4.	<i>Organizational Commitment</i>	4.30	86.05	Baik

Sumber Hasil pengolahan data, 2025

Untuk diagram path model persamaan struktural dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram Path**

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2025

## 2. Hasil Analisis SEM-PLS

### a. Uji Outer Model

Dalam uji outer model ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu *Convergent validity*, *Discriminant validity*, *Reability composite*. Untuk penilaian *Convergent validity* ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan dipenuhi menurut Chin menurut Chin, (1998) dalam Ghozali, (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai cross loading berkisar antara 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai sedangkan untuk *Discriminant validity* konstruk yang baik itu jika nilainya  $AVE \geq 0,5$ . Sedangkan untuk menilai reabilitas reliabilitas dapat ditentukan dengan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Meskipun demikian, menurut Beghozzi and Yi (1998), nilai 0.6 untuk composite reliability dalam penelitian eksploratori masih dapat diterima.

Pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS4.0 untuk penelitian ini menyajikan data convergent Validity dan Discriminant Validity untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Engagement*, *Employee Performance*, *Organizational Commitment* dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Convergent Validity dan Discriminant Validity**

Construct	Item	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
OCB	X1.2	0.741	0.715	0.733	0.818	0.531
	X1.3	0.644				
	X1.4	0.791				
	X1.5	0.731				
EE	X2.1	0.856	0.844	0.863	0.884	0.563
	X2.2	0.760				
	X2.3	0.767				
	X2.4	0.826				
	X2.5	0.577				
	X2.6	0.682				
EP	Y.1	0.896	0.837	0.856	0.884	0.607
	Y.2	0.815				
	Y.3	0.713				
	Y.4	0.782				
	Y.5	0.670				
OZ	Z.2	0.711	0.778	0.839	0.869	0.690
	Z.5	0.888				
	Z.6	0.881				

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa seluruh item pada variabel manifest memiliki nilai outer loading di atas 0,4 serta nilai AVE melebihi 0,5. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua variabel manifest telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang memadai. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dalam merepresentasikan variabel laten masing-masing.

Demikian pula, nilai Composite Reliability (Rho\_A dan Rho\_C) serta Cronbach's Alpha untuk seluruh indikator variabel manifest berada di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel manifest dalam penelitian ini telah memiliki tingkat reliabilitas internal yang baik. Dengan demikian, setiap variabel telah memenuhi kriteria untuk dinyatakan reliabel.

Selanjutnya, pada tahap pengujian outer model dilakukan uji Discriminant Validity. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel dapat dibedakan validitasnya dari variabel lainnya. Pengujian discriminant validity dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai kriteria Fornell-Larcker, serta hasil crossloading yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Discriminant Validity: Fornell-Larcker Criterion**

	Employee Engagement (X2)	Employee Performance (Y)	Organizational Citizenship Behavior (X1)	Organizational Commitment (Z)
Employee Engagement (X2)	<b>0.750</b>			
Employee Performance (Y)	0.647	<b>0.779</b>		
Organizational Citizenship	0.421	0.654	<b>0.729</b>	

Behavior (X1)				
Organizational Commitment (Z)	0.471	0.620	0.454	<b>0.831</b>

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

Nilai diagonal (yang dicetak tebal) pada masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai-nilai di sebelah kiri maupun di bawahnya. Hal ini berarti bahwa akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity dengan baik.

**Tabel 4. Discriminant Validity Cross Loading**

	Employee Engagement (X2)	Employee Performance (Y)	Organizational Citizenship Behavior (X1)	Organizational Commitment (Z)	Organizational Commitment (Z) x Organizational Citizenship Behavior (X1)	Organizational Commitment (Z) x Employee Engagement (X2)
<b>X1.2</b>	0.382	0.458	<b>0.741</b>	0.269	0.112	0.168
<b>X1.3</b>	0.165	0.257	<b>0.644</b>	0.349	0.308	0.039
<b>X1.4</b>	0.411	0.584	<b>0.791</b>	0.383	0.240	0.077
<b>X1.5</b>	0.207	0.509	<b>0.731</b>	0.335	0.064	0.248
<b>X2.1</b>	<b>0.856</b>	0.430	0.326	0.175	0.162	0.321
<b>X2.2</b>	<b>0.760</b>	0.548	0.501	0.342	0.332	0.180
<b>X2.3</b>	<b>0.767</b>	0.367	0.319	0.345	0.117	0.060
<b>X2.4</b>	<b>0.826</b>	0.514	0.273	0.417	0.189	0.289
<b>X2.5</b>	<b>0.577</b>	0.243	0.123	0.087	-0.077	0.170
<b>X2.6</b>	<b>0.682</b>	0.622	0.261	0.553	0.087	-0.092
<b>Y.1</b>	0.595	<b>0.896</b>	0.569	0.601	0.139	0.047
<b>Y.2</b>	0.519	<b>0.815</b>	0.491	0.358	0.275	0.033
<b>Y.3</b>	0.622	<b>0.713</b>	0.507	0.452	0.237	0.296
<b>Y.4</b>	0.395	<b>0.782</b>	0.579	0.661	0.338	0.216
<b>Y.5</b>	0.336	<b>0.670</b>	0.351	0.231	0.045	0.111
<b>Z.2</b>	0.278	0.372	0.431	<b>0.711</b>	0.310	-0.008
<b>Z.5</b>	0.558	0.641	0.362	<b>0.888</b>	0.405	0.026
<b>Z.6</b>	0.272	0.479	0.370	<b>0.881</b>	0.244	0.104

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cross Loading dari masing-masing variabel lebih besar dari masing-masing variabel pembandingnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk atau variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dan dapat diterima.

#### b.Uji Inner Model

Dalam pengujian Inner model terdapat beberapa pengujian yang dilakukan R-square, Q-square dan uji hipotesis. Untuk uji R-Square. Hasil analisi SEM PLS 4.0 dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Nilai R-square**

	<b>R-square</b>
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.653

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Hasil perhitungan  $R^2$  untuk setiap variabel laten endogen pada tabel menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  berada pada 0.653 atau 65,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Commitment* mempengaruhi *Employee Performance* sebesar 65,3%, sementara sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel selain penelitian ini.

Dalam uji Q-square, nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif, sedangkan nilai  $Q^2$  kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Nilai Q-square dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Nilai Q-square**

	<b>Q<sup>2</sup>predict</b>	<b>RMSE</b>	<b>MAE</b>
<b>Employee Performance</b>	0.368	0.843	0.647

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Tabel menunjukkan nilai  $Q^2$  bernilai 0.368 ini menunjukkan bahwa semua variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen (*Employee performance*) dalam kategori sedang dan juga memiliki nilai relevansi prediktif. Sementara pengujian hipotesis adalah analisis hubungan sebab-akibat yang bertujuan mengidentifikasi keterkaitan antar variabel, khususnya menyoroti dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4.0 dalam penelitian yang telah dilakukan ini didapatkan bahwa ada 3 hipotesis yang diterima dan ada 2 hipotesis yang tidak diterima seperti yang terdapat pada tabel 7:

**Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis (Path Coefficient)**

<b>Hipotesis</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
H1	OCB (X1) -> EP(Y)	0.372	0.343	0.157	2.368	0.018
H2	EE (X2) -> EP (Y)	0.351	0.410	0.164	2.139	0.033
H3	OC (Z) -> EP (Y)	0.284	0.266	0.122	2.324	0.020
H4	OC (Z) x OCB (X1) -> EP (Y)	0.002	0.030	0.157	0.015	0.988
H5	OC (Z) x EE (X2) -> EP (Y)	0.028	0.008	0.152	0.186	0.852

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

## Pembahasan

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap *Employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistik* sebesar 2.368 yang berarti besar dari 1,96 dan *p-value*  $0,020 < 0,05$ . Hasil

dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rudini (2024) dalam judul penelitian "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur" dimana hasilnya membuktikan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan salah satu variabel penting dari *employee performance*, khususnya *employee performance* pegawai Dinas Sosial pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar sebagai Lembaga/ organisasi pemerintah yang menyediakan jasa layanan masyarakat. Pegawai yang patuh terhadap peraturan dan disiplin dalam suatu organisasi akan bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja dan mengikuti perkembangan kemajuan organisasi sehingga karyawan akan berkomitmen untuk tetap bersama perusahaan tersebut kemudian peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat meningkatkan *employee performance* pegawai sehingga terjadi peningkatan pelayanan yang lebih berkualitas, melalui *organizational citizenship behavior (OCB)* yang kuat dan melekat pada dari pegawai.

### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee performance* pada pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar**

Dari penelitian dan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *Employee Engagement* pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistik* sebesar 2.139 yang berarti besar dari 1,96 dan *p-value*  $0,033 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dami et al., 2022) dengan judul penelitian "Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi" dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Employee Engagement* yang merupakan ukuran penting dalam menilai seberapa terlibatnya karyawan dalam organisasi. Tingkat keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Analisis ini bertujuan untuk memahami sikap responden terhadap aspek-aspek yang berkontribusi pada keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab adalah kunci untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, karena hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih fokus dan efektif meskipun demikian organisasi perlu tetap memberikan penjelasan yang jelas dan kontiniu tentang peran setiap individu dalam menjalankan perannya dalam organisasi. Disamping itu Rasa kebersamaan dan dukungan dalam tim sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Organisasi sebaiknya mendorong kegiatan tim-building dan komunikasi antar anggota tim untuk memperkuat rasa saling mendukung selanjutnya karyawan cenderung lebih terlibat terhadap organisasi jika mereka merasa bahwa ada potensi untuk pertumbuhan dalam karier mereka. Organisasi perlu menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan dukungan untuk mencapai tujuan karier individu.

### **Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee performance* pada pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar**

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil dari analisis data bahwa *Organizational Commitment* seorang pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistik* sebesar 2.234 yang berarti besar dari 1,96 dan *p-value*  $0,020 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vera Silvia et al., 2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Pada PT . Emerio Indonesia" yang

berkesimpulan mengatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Organizational Commitment* dapat mempengaruhi retensi, produktivitas, dan kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang sangat penting dalam *Organizational Commitment* adalah pentingnya keterikatan emosional dengan organisasi. Keterikatan emosional ini penting karena dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih dalam. Hal ini mencerminkan adanya hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi sehingga dapat memperkuat organisasi. Disamping itu merasa terlibat dalam masalah yang dihadapi organisasi juga sangat berperan penting, rasa kepemilikan terhadap masalah organisasi ini dapat mendorong karyawan untuk mencari solusi dan berinovasi. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya melihat diri mereka sebagai individu yang menjalankan tugas, tetapi juga sebagai bagian dari tim yang memiliki tanggung jawab kolektif. Organisasi juga berkewajiban memenuhi kebutuhan pegawai. Karyawan yang merasa kebutuhan mereka terpenuhi cenderung lebih terikat dan loyal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka.

### **Pengaruh *Organizational Commitment* yang memoderasi hubungan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *Employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar**

Hasil penelitian diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel moderasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar artinya *organizational commitment* tidak dapat memoderasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee performance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 0,015 yang berarti kecil dari 1,96 dan nilai p-value  $0,988 > 0,05$ . Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cantika et al., 2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di Provinsi Jambi”. Dimana dalam hasil penelitiannya disebutkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial.

*Organizational Citizenship Behavior* bersifat sukarela, dan biasanya muncul dari dorongan intrinsik atau nilai pribadi misalnya tanggung jawab sosial, kesadaran etis bukan semata-mata karena adanya ikatan emosional atau rasional terhadap organisasi. Pegawai yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi mungkin sudah memiliki standar kerja dan nilai pribadi yang tinggi, sehingga terlepas dari tingginya atau rendahnya komitmen terhadap organisasi, mereka tetap menunjukkan performa yang baik. Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behavior* mampu berdiri sendiri sebagai prediktor kuat terhadap kinerja dan tidak selalu memerlukan penguat dari variabel lain seperti *organizational commitment*. ketidaksignifikanan peran moderasi *Organizational Commitment* dalam hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Performance* dapat dijelaskan melalui karakteristik internal *Organizational Citizenship Behavior*, lemahnya penghargaan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta ketidaksesuaian antara tipe komitmen (afektif, normatif, kontiniu) dengan mekanisme penghargaan kinerja di instansi pemerintah. Hasil ini menjadi temuan penting yang mengindikasikan bahwa dalam konteks sektor publik, peran komitmen organisasi mungkin tidak selalu krusial dalam memoderasi perilaku kerja ekstra terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Organizational Commitment* yang memoderasi hubungan *Employee Engagement* terhadap *Employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Employee Engagement* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel moderasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 0,186 yang berarti kecil dari 1,96 dan nilai p-value  $0,852 > 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi et al., 2021) dimana dalam penelitiannya mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Employee engagement* adalah keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki engagement tinggi biasanya sudah menunjukkan inisiatif, semangat, dan antusiasme kerja yang kuat tanpa harus tergantung pada ikatan *organizational commitment*. Oleh karena itu tingginya tingkat *employee engagement* sudah cukup untuk mendorong kinerja pegawai, bahkan tanpa dimoderasi oleh *organizational commitment*. Dalam birokrasi pemerintahan seperti Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, pegawai bisa sangat terlibat dalam pekerjaannya (engaged), namun tidak merasa terikat secara emosional dengan institusi karena keterbatasan penghargaan, birokrasi yang kaku, atau minimnya pengakuan. Artinya, komitmen afektif yang rendah atau rata-rata tidak memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*.

#### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa *Organizational Commitment* seorang pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* sementara itu *Employee Engagement* pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* begitu juga dengan *Organizational Commitment* seorang pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Organizational Commitment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dalam memoderasi hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar.

*Organizational Commitment* tidak berperan secara signifikan sebagai variabel moderasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh variabilitas yang rendah dalam tingkat komitmen di kalangan pegawai, atau karena pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yang sudah kuat. Dengan kata lain, peran moderasi *organizational commitment* menjadi tidak signifikan secara statistik, namun ini bisa berbeda jika dilakukan pada organisasi lain dengan kondisi budaya kerja yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks instansi pemerintah daerah, *organizational commitment* tidak selalu memperkuat pengaruh variabel-variabel tersebut, sehingga perlu kajian lebih lanjut terkait karakteristik birokrasi dan budaya kerja sektor publik. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar perlu memberikan dukungan yang lebih terhadap pegawai, baik berupa dukungan penghargaan terhadap hasil pekerjaan pegawai, memperhatikan kondisi kerja lingkungan fisik maupun non fisik, pengembangan karir pegawai maupun kesejahteraan pegawai.

Pimpinan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat mendorong dan memfasilitasi budaya kerja yang kolaboratif, saling membantu, serta proaktif dalam menjalankan tugas. Misalnya dengan memberikan apresiasi atas perilaku-perilaku positif yang melebihi tugas formal pegawai, seperti loyalitas dan keterlibatan sukarela dalam kegiatan sosial kantor. Meskipun dalam penelitian ini variabel *organizational commitment* belum berfungsi sebagai moderator yang signifikan, organisasi tetap perlu memperkuat aspek komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan memiliki jenjang karier yang jelas. Pegawai yang

merasa memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab moral terhadap instansi cenderung menunjukkan kinerja lebih optimal.

### Daftar Pustaka

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Dami, W. D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Employee Engagement , Komitmen Organisasi , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia )*. 1(2), 514–526.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i3.269>
- Hastuti, S. (2022). Pengukuran Level Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Dengan Q12 Gallup Pada Pt. Xt. *Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 54–70. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235–1254. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260>
- Sartika, N. D., Muhammadiyah, U., Utara, S., Khair, H., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen*. 5(2), 1335–1347.
- Sistesya, D., Putri, E. R., & Manajemen, S. M. (2024). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior*. 13(2), 422–438.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja*. 2(2), 9–15.
- Umihastanti. (2022). *Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah*. 10(2021), 219–232.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.
- Yuwanda, P. (2020). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Employee Performance At Pt Semen Padang With Overload Work As The*. 8(1).
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Cantika, S., Mukhzarudfa, M., & Zulma, G. W. M. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 628. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1518>