

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PADA PERSONEL KORAMIL 03 SEMARANG UTARA DAN SEMARANG TIMUR

Alvian Dwi Oktavianto¹, Johanis Souisa², Bayu Indarto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

alviandwi657@gmail.com¹, johanissouisa@gmail.com², bayuindarto62@gmail.com³

Abstract. *Study This test in a way empirical influence Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Person Organizational Fit towards performance member koramil north and east Semarang . population study This is all over member koramil Semarang east and north . Saturated sampling technique used in research this . Method data collection passes questionnaire and data analysis using SPSS, namely : Analysis test regression multiple , t test and R² . Study This show results that all over variable independent , namely Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Person Organization Fit have influence positive and significant to performance member (Y) directly Partial nor simultaneous . According to mark coefficient determination show that variable performance can explained through to three independent variable in regression .*

Keywords : *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit and performance*

Abstraksi. *Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, dan Person Organizational Fit terhadap kinerja anggota koramil utara dan timur semarang. populasi penelitian ini adalah seluruh anggota koramil semarang timur dan utara. Teknik sampling jenuh digunakan pada penelitian ini. Metode pengumpulan data melewati kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang yaitu: Uji analisis regresi berganda, uji t dan uji R². Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa seluruh variabel bebas, yaitu Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, dan Person Organization Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota (Y) secara parsial maupun simultan. Menurut nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan melalui ke tiga variabel independent dalam regresi.*

Kata kunci : *Empleye Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit dan kinerja*

PENDAHULUAN

Koramil 03 Semarang Timur dan Utara merupakan salah satu satuan pelaksana pembinaan teritorial dibawah kendali kodim 0733 Semarang. Struktur organisasi dalam koramil 03 Semarang Timur dan Utara yaitu terdapat Komandan, Wakil Komandan, Staff, dan Babinsa. Dalam penugasan para personel koramil 03 Semarang mempunyai aturan tertulis mengenai apa yang akan dikerjakan oleh personil yang disebut *Job Description*. *Job Description* merupakan informasi tertulis tentang uraian pekerjaan, tanggung jawab, hubungan

suatu pekerjaan, kondisi suatu pekerjaan, dan aspek yang ada dalam suatu instansi (Nidyawati, 2022). Koramil 03 Semarang menerapkan *Job Description* sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berdasarkan dengan keahlian, dinamakan personel BP (Bawa Perintah). Perintah ini dipilih berdasarkan keahlian tertentu pada saat personel BP diutus dalam sebuah pekerjaan pada saat dikantor. berikut ini data dari para personel koramil biasa dengan personel BP (Bawa Perintah) keahlian.

Tabel 1
Data jumlah personel berdasarkan *Job Description* koramil 03 Semarang bulan Desember 2022

Bulan	Jumlah Personel	Personel Biasa	Bp Keahlian	Persentase Personel Biasa	Presentase Bp Keahlian
Januari	43	36	7	84%	16%
Februari	42	36	6	86%	14%
Maret	41	35	6	85%	15%
April	41	35	6	85%	15%
Mei	46	39	7	85%	15%
Juni	46	39	7	85%	15%
Juli	46	39	7	85%	15%
Agustus	46	39	7	85%	15%
September	46	39	7	85%	15%
Oktober	46	37	9	80%	20%
November	45	37	8	82%	18%
Desember	45	37	8	82%	18%

Sumber : Koramil 03 Semarang 2023

Berdasarkan Tabel 1, terdapat perbedaan yang cukup jauh antara personel koramil biasa dan personel BP keahlian. Personel BP keahlian diartikan sebagai Bawa Perintah dengan keahlian tertentu. Maka setiap personel biasa tidak bisa dikatakan dan bisa dimasukkan ke dalam BP keahlian dengan hanya perbandingan kinerja para personil biasa. Personel BP merupakan personel yang mempunyai keahlian khusus untuk diutus pada kantor yang membutuhkan kinerja dari personel BP tersebut, hal ini seperti pendapat dari Lestari (2016) bahwa kinerja personel adalah simpulan pekerjaan dari seorang personel dengan dilakukan proses mengerjakan tugas kerja yang diberikan. Sedangkan kinerja para personil biasa berpengaruh dengan indikasi pengaruh *Employee Engagement* karena terdapat perbedaan presentase antara personel biasa dengan BP keahlian. Menurut Maheswari dalam Suprpto (2023) mengatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan keadaan saat seseorang mempunyai rasa kesetiaan terhadap organisasi, yang berhubungan dengan seberapa keras pekerjaan yang dilakukan, sikap kesetiaan dan bertahan dalam organisasi sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi mereka.

OCB berpengaruh terhadap kinerja para personil koramil. Organ *et al* dalam Nurhayati (2016). Tujuh dimensi yang penting: *Sportif*, *loyalitas* terhadap organisasi, *Altruisme* (membantu orang lain), *Civic Virtue*, mengambil inisiatif (pada waktu tertentu) dan *focus* kepada *development* diri. *Altruisme* merupakan

sukarela memecahkan masalah. *Loyalitas* terhadap organisasi merupakan terlibatnya orang – orang dengan organisasi bahkan pada saat kondisi yang lebih sulit. Semua sifat OCB ini memang mempengaruhi kinerja dari personel, namun OCB yang sangat berhubungan dengan kinerja para personil yaitu mengambil inisiatif dan fokus ke pengembangan diri. Hal ini dapat dilihat dari data diatas yang menunjukkan perbedaan presentase yang tinggi.

PO-Fit juga berpengaruh terhadap kinerja para personal, Menurut Nuryadi *Person Organization Fit* (PO-Fit) merupakan kesesuaian antara semua nilai yang terdapat pada instansi dan semua nilai individu dari setiap personel instansi, yang diteliti dalam kaitanya dengan lingkungan organisasi seperti komitmen organisasi, pengenalan organisasi, kinerja karyawan, keseriusan pada organisasi, dan dalam organisasi bersedia bekerja lebih (Hartini, 2021). jika terjadi perbedaan antara kenyataan dan sifat individu, akan menyebabkan perasaan tidak puas, perasaan tegang dan lingkungan kerja mendapatkan hasil yang tidak baik. Hal ini dapat menimbulkan kesenjangan atau perbatasan antara personil biasa dengan BP keahlian dan membuat kinerja karyawan dari personil biasa bisa dianggap rendah.

Pada penelitian sebelumnya terdapat *research gap* yang terjadi di lapangan antara, *Employee Engagement* dan kinerja yang mana menurut Debby Siswono (2016) bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja, hal tersebut tidak senada dengan penelitian menurut Joushan *et al.*, (2015) menyimpulkan *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Research gap* antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja yang mana menurut Diwana (2022) bahwa OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut tidak senada dengan penelitian menurut Fitri dan Endratno (2021) menyimpulkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Research gap* antara *Person Organization Fit* dan kinerja yang mana menurut Kusaeni (2023) *Person Organization Fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut tidak senada dengan penelitian menurut Mustajab (2022) bahwa *Person Organization Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang masalah, penulis terdorong ingin mengerjakan penelitian berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan *Person Organization Fit* terhadap kinerja pada personel koramil 03 semarang utara dan semarang timur”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas Maka penulis ingin melakukan penelitian dengan pertanyaan penelitian yaitu :

Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja personel di Koramil 03 Semarang Utara dan Semarang Timur? Bagaimana pengaruh

Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja personel di Koramil 03 Semarang Utara dan Semarang Timur?

Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja personel di Koramil 03 Semarang Utara dan Semarang Timur?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan dan kegunaan yang penulis ingin capai yaitu : mengetahui pengaruh signifikansi *Employee Engagement*, OCB, dan PO FIT terhadap kinerja personel koramil 03 semarang utara dan timur.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu : manfaat praktis dan teoritis. Manfaat praktis dalam penelitian ini bisa berguna dan bermanfaat bagi koramil 03 semarang utara dan timur, sedangkan manfaat teoritis penelitian ini bisa dipakai untuk memperkaya dan memberikan penelitian empiris yang berkaitan dengan pengaruh *Employee Engagement*, OCB, dan PO FIT

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS Kinerja

Menurut Gibson dalam Dopara (2018), mendefinisikan kinerja merupakan hasil dari seseorang yang sedang bekerja yang berkaitan untuk tujuan organisasi, seperti efektivitas kerja, efisiensi kerja, dan derajat kerja. Kinerja merupakan hasil dari seseorang yang bekerja yang ditunjukkan kepada organisasi dengan dilakukan proses

pengerjaan tugas kerja yang diberikan (L. Lestari, 2016).

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki rasa semangat, passion yang tinggi, sikap energik, dan menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaannya (Maylett dan Paul dalam Meliuspendi, 2023). Menurut Maheswara dalam Suprpto (2023) mengatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan keadaan saat seseorang mempunyai rasa kesetiaan terhadap organisasi, yang berhubungan dengan seberapa keras pekerjaan yang dilakukan, sikap kesetiaan dan bertahan dalam organisasi sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi mereka.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ *et al.*, (2018) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai sifat seseorang dengan kehendak sendiri yang secara tidak langsung mendapatkan imbalan tetapi bisa membuat keefektifan dan kontribusi pada instansi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi pekerjaan ekstra dari kerja normal seperti melibatkan berbagai perilaku, meliputi sukarelawan *volunteer* untuk semua tugas yang berlebih, membantu orang lain, dan patuh akan semua norma dalam organisasi (Luthans, 2016).

Person Organization Fit

Menurut Donald dan Pandey dalam Rizqa (2017) menyatakan bahwa

Person- Organization Fit merupakan kesesuaian keseimbangan antara organisasi dan individu disaat terdapat adanya sikap sungguh – sungguh untuk membantu kebutuhan orang lain dan mereka memiliki ciri dasar yang sama. Kristof dalam Hartini (2021) mendefinisikan *Person Organization Fit* adalah kecocokkan antara semua nilai individu terhadap semua nilai organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja

Menurut Siddhanta dan Roy dalam Cahyono (2022) mengatakan bahwa *Employee Engagement* akan membuat kesuksesan untuk organisasi melalui semua hal yang berhubungan dengan kinerja personel, sikap peduli terhadap personel, keselamatan kerja, kehadiran, kepuasan dalam bekerja hingga profitabilitas kinerja personel. Hal itu senada dengan penelitian Noviardy dan Aliya (2020) bahwa ketika personel merasa puas, memiliki motivasi yang tinggi, maka akan menimbulkan sifat peduli terhadap sesama personel dan dapat bekerja secara bersama hal itu dapat meningkatkan kinerja dari personel untuk keuntungan bagi instansi

H1: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap kinerja.

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja

Menurut Robbins dan Mary dalam Susilo (2023) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sifat atas tindakan sendiri yang sebenarnya bukan bagian

dari kerja normalnya, namun dapat memajukan efektivitas tujuan organisasi. berarti OCB ini merupakan tindakan kerja anggota yang melampaui dari apa yang menjadi kewajiban di organisasi. Hal ini senada dengan penelitian Lestari *et al.*, (2018) jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini ditingkatkan, seperti para personel memiliki sikap kesadaran untuk melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan normal dengan alasan untuk meningkatkan kinerja personel dengan tujuan meningkatkan performa instansi, dimana untuk melancarkan tujuan tersebut, tidak bisa hanya melakukan pekerjaan sesuai deskripsi kerja normal, tetapi harus melakukan pekerjaan lebih sebagai salah satu bentuk loyalitas kepada instansi.

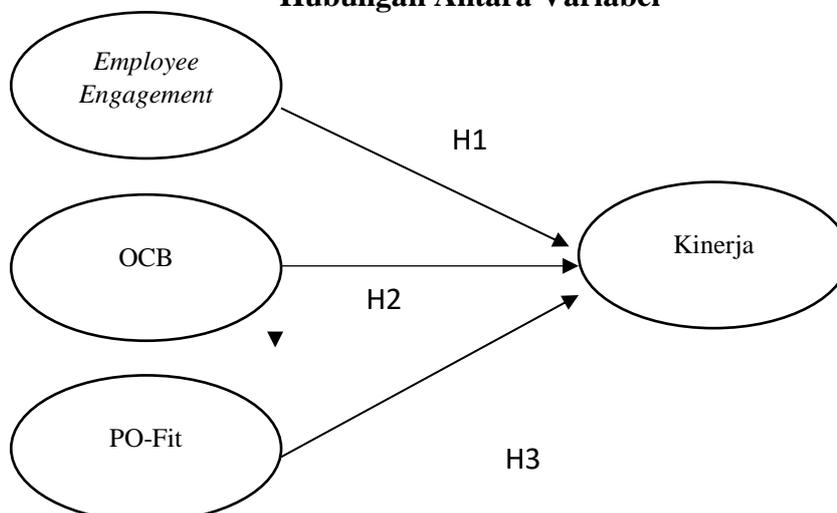
H2: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja.

Hubungan *Person Organizational Fit* (PO-Fit) dengan Kinerja

Kinerja dapat ditingkatkan apabila semua nilai dari individu sama dengan nilai di organisasi (Arifin, 2019). Sedangkan menurut Kristof (1996), mengatakan adanya pengaruh positif *Person Organization Fit* terhadap kinerja personel, identifikasi personel, pekerjaan lebih, tujuan dari organisasi, dan menurunkan stress, maka dari itu, ketika personel mempunyai semua nilai individu yang sama dengan organisasi maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal itu senada dengan penelitian oleh Rifqi dan Ningsih (2022) bahwa jika personel melakukan pekerjaan sesuai dengan budaya pada instansi dan bersedia untuk mencapai tujuan instansi akan membuat kinerja personel meningkat.

H3: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara PO-FIT terhadap kinerja

Gambar 1
Hubungan Antara Variabel



METODE PENELITIAN

Populasi dan Penentuan sampel

Supomo dan Indriantoro (2017), mendefinisikan, populasi adalah wilayah yang digunakan oleh peneliti yang terbentuk atas sekelompok orang yang mempunyai ciri atau karakteristik tertentu yang kemudian akan di pelajari dan setelahnya di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan populasi dari personel koramil 03 Semarang yang menempati wilayah semarang utara dan timur yang berjumlah 45 orang sebagai responden. Teknik sampling jenuh digunakan dalam Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016), Menyatakan teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel jika semua populasi dipilih menjadi sampel. Jadi responden pada penelitian ini berjumlah 45 responden.

Jenis dan sumber data

Dipergunakan data primer pada penelitian ini yang langsung di dapat dari terjun ke objek yang diteliti. Penulis menggunakan kuesioner yang telah di sebar, dan diisi oleh responden. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah semua anggota koramil 03 semarang yaitu 45 responden

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui skor jawaban dari responden yang berbentuk data primer kemudian akan dijawab menggunakan kuesioner, pelaksanaannya dilakukan dengan responden mengisi kuesioner yang telah disebar oleh penulis. Penelitian

ini memiliki skor jawaban responden yang ditentukan pada skala likert menggunakan ketentuan interval satu sampai lima, yaitu : Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS):1, Tidak setuju (TS):2, Netral (N):3, setuju (S):4, Sangat Setuju (SS):5

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas adalah ketepatan nilai dari data yang dikumpulkan penulis dengan data realitas yang terjadi pada keadaan tertentu. kuesioner dapat dinyatakan valid jika bisa mengungkapkan sesuatu pada kuesioner dengan r hitung $> r$ tabel dan taraf signifikan $< 0,05$. Uji ini bertujuan mengukur sah atau tidaknya kuesioner.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) berpendapat, uji reliabilitas merupakan perbandingan hasil pengukuran seberapa jauh penggunaan data sama akan menghasilkan objek yang hampir sama. Kuesioner dinyatakan reliabel jika dalam kuesioner terdapat jawaban dari seorang yang konsisten dalam waktu yang menerus. uji ini dikatakan reliabel atau andal dengan syarat nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2018)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) pengujian normalitas menggunakan analisis statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* digunakan sebagai pengujian dalam model regresi, apakah berdistribusi normal atau tidak. Analisis

pengujian statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* dapat dilakukan menggunakan cara, jika tingkat signifikansi $> 0,05$ data disimpulkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), Uji multikolinieritas diperlukan sebagai pengukuran regresi apakah didapati adanya kolerasi antar variabel independen. Jika tidak adanya korelasi antar variabel independen dapat dikatakan baik. Dilakukan dengan mengamati nilai VIF dan tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$, disimpulkan tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan pengujian uji glejser dan scatterplot agar mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual dengan residual lainnya. Dideteksi dengan melihat nilai signifikansi $< 5\%$ dan bisa di uji dengan scatterplot jika semua titik tersebar rata dan tidak membentuk pola, disimpulkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018)

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018) menyatakan, Analisis regresi berganda bertujuan mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen.

Model persamaannya yaitu :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = *Employee Engagement*

X2 = *Organizational Citizenship Behavior*

X3 = *Person Organizational Fit*

β = Koefisien Regresi

e = error/residu

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Diadakan pengujian t diperlukan untuk mengukur apakah suatu variabel independent secara individu mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Digunakan hipotesis sebagai berikut :

Dengan syarat tingkat signifikansi 5% dan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi biasa diterapkan untuk pengukuran seberapa besar variabel dependen dijelaskan dengan variabel independen. Besarnya koefisien antara 0 dan 1, semakin dekat dengan 1 berarti semakin signifikan (Ghozali, 2018). Jika (R^2) bernilai kecil artinya kemampuan menjelaskan variabel independent terhadap variasi variabel dependen terbatas. Tapi, jika bernilai dekat dengan 1 artinya variabel independent mampu menjelaskan semua informasi untuk memperkirakan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas telah memperoleh hasil bahwa indikator – indikator sebagai pengukuran variabel *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Person*

Organization Fit, dan kinerja pada penelitian ini mendapatkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,294). Berarti semua data hasil kuesioner yang sudah disebarkan dikatakan valid dan layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas untuk penelitian ini mempergunakan *Cronbach Alpha*. Pengujian ini menunjukkan hasil

bahwa *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit*, dan kinerja pada penelitian ini memiliki nilai koefisien > 0,60. Berarti disimpulkan semua data dalam kuesioner dapat diterangkan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian hasil normalitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43959919
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.061
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan pengujian data dari *Kolmogorov Smirnov* pada penelitian ini

terdistribusi normal dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,2 > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini merupakan tabel hasil uji multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.188	1.401		-2.989	.005		
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	.367	.126	.292	2.911	.006	.110	9.093
OCB	.245	.096	.227	2.548	.015	.139	7.176
PO FIT	.517	.099	.485	5.207	.000	.128	7.840

a. Dependent Variable: KINERJA

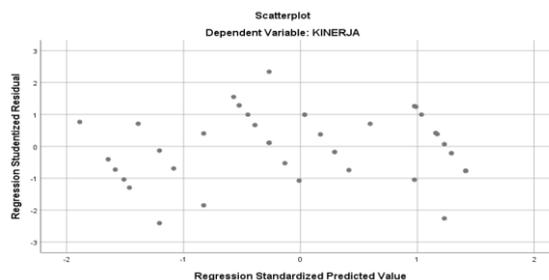
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 3 menunjukkan variabel bebas *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Person Organization Fit* mempunyai nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1, disimpulkan

penelitian ini terhindar dari multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan uji scatterplot dari uji heteroskedastisitas :



Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji scatterplot, dapat terlihat semua titik tersebar acak dan tidak

membentuk pola. Maka penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel pengujian hasil analisis regresi memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.188	1.401		-2.989	.005		
	<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	.367	.126	.292	2.911	.006	.110	9.093
	OCB	.245	.096	.227	2.548	.015	.139	7.176
	PO FIT	.517	.099	.485	5.207	.000	.128	7.840

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil penelitian yang telah dilihat dalam persamaan berikut :

$$\text{Kinerja personel} = 0,292 \text{ Employee Engagement} + 0,227 \text{ OCB} + 0,485 \text{ PO FIT}$$

Dimana;

X1 =Variabel *Employee Engagement*

X2 =Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X3 =Variabel *Person Organization Fit (PO -FIT)*

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh koefisien beta *Employee Engagement, Organizational Citizenship*

Behavior (OCB), dan Person Organization Fit (PO -FIT). Arti persamaan regresi : Hasil B₁ positif 0,292 yang berarti jika semakin baik tingkat *Employee Engagement* yang diberikan, maka variabel dependen kinerja akan meningkat, Hasil B₂ positif 0,227 yang berarti jika semakin baik tingkat OCB yang diberikan, maka variabel dependen kinerja akan meningkat, Hasil B₃ positif 0,485 yang berarti jika semakin baik tingkat PO FIT yang diberikan, maka variabel dependen kinerja akan meningkat.

Uji t

Berikut ini merupakan hasil Pengujian t pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.188	1.401		-2.989	.005		
	<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	.367	.126	.292	2.911	.006	.110	9.093
	OCB	.245	.096	.227	2.548	.015	.139	7.176
	PO FIT	.517	.099	.485	5.207	.000	.128	7.840

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pengujian uji hipotesis terdapat pada tabel 3, memperoleh hasil t hitung $2,911 > 2,021$ terhadap t tabel dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ berarti adanya pengaruh positif dan signifikansi antara variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja personel. (**H₁ diterima**). Pengujian uji hipotesis pada tabel 3 memperoleh hasil t hitung sebesar $2,548 > 2,021$ terhadap t tabel dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ berarti adanya pengaruh positif dan signifikansi antara variabel

OCB terhadap kinerja personel (**H₂ diterima**). Pengujian uji hipotesis pada tabel 3 memperoleh hasil t hitung $5,207 > 2,021$ terhadap t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti adanya pengaruh positif dan signifikansi antara variabel PO FIT terhadap kinerja personel (**H₃ diterima**)

Uji determinasi (R²)

Berikut adalah hasil uji determinasi (R²) pada tabel

Tabel 4
Hasil Uji Adjusted R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 ^a	.955	.951	.455	2.473

a. Predictors: (Constant), PO FIT, OCB, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan terdapat nilai adjusted R square pada model regresi penelitian ini memperoleh nilai 0,951 yang berarti 95,1% variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel *Employee Engagement*, OCB, POFIT, sisanya 4,9% diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel koramil 03 Semarang. Artinya jika semakin ditingkatkan indikator dari *Employee Engagement* (Memiliki sifat antusias pada saat melaksanakan tugas, adanya perasaan senang pada saat menjalankan tugas, tetap menjalankan tugas, bahkan jika terdapat suatu pekerjaan berjalan tidak baik) maka semakin meningkatkan kinerja dari personel koramil 03 Semarang.

Hasil penelitian yang ditulis penulis senada dengan penelitian dari Ramadhan dan Sembiring (2017) yaitu, Dimana

Semakin personil dalam suatu instansi menerapkan *Employee Engagement* seperti, memiliki suatu keterikatan kepada organisasi akan menumbuhkan rasa kesetiaan kepada organisasi bisa mengakibatkan kinerja dari personel akan meningkat dan membaik.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja

OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel koramil 03 Semarang. Artinya jika semakin ditingkatkan indikator dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Bersedia membantu bekerja personel lain secara sukarela, dapat memberikan dorongan yang positif kepada rekan kerja) maka semakin meningkatkan kinerja dari personel koramil 03 Semarang.

Hasil penelitian yang ditulis penulis senada dengan penelitian dari Diwana (2022) yaitu, Semakin personil dalam suatu instansi menerapkan OCB seperti, memiliki sifat *loyalitas*, kepatuhan organisasi dan mengerjakan hal secara

sukarela pada organisasi mengakibatkan meningkatnya kinerja personel.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja

Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel koramil 03 Semarang. Artinya jika semakin ditingkatkan indikator dari *Person Organization Fit* (Dapat memahami tujuan instansi, bersedia untuk mencapai tujuan instansi, pemenuhan kebutuhan personel yang telah tercapai) maka semakin meningkatkan kinerja dari personel koramil 03 Semarang.

Hasil penelitian yang ditulis penulis senada dengan penelitian dari Rifqi dan Ningsih (2022) yaitu, Semakin personel pada suatu instansi menerapkan *Person Organization Fit* seperti berhubungan baik sesama personel dengan bekerja sama terhadap suatu tugas dan mempunyai nilai kesamaan tujuan antara organisasi dan para personel, membuat kinerja personel menjadi membaik dan meningkat.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu :

Di Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel *Employee engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Person Organization Fit* terhadap kinerja pada koramil 03. Masih terdapat variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja anggota.

Keterbatasan penelitian adalah ruang lingkup yang sempit yang ada di koramil

membuat jumlah semua responden hanya terdapat 45 responden saja.

Keterbatasan penelitian ini saat para responden mengisi kuesioner tidak sama keadaan sesungguhnya

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menghasilkan simpulan, yaitu : *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Person Organization Fit* (PO FIT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari personel koramil 03 Semarang.

saran bagi koramil 03 Semarang lebih meningkatkan:

Instansi harus dapat meningkatkan dan mempertahankan untuk variabel *Employee Engagement* setiap personil dalam koramil 03 Semarang harus tetap menjalankan tugas dengan baik walaupun pada tugas tersebut tidak sesuai apa yang mereka pikirkan, tetapi ini untuk instansi , Untuk meningkatkan variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) harus memberikan pengarahannya yang lebih tegas terhadap personel pada saat mematuhi tentang ketentuan kehadiran dan tepat waktu dalam bertugas, hal ini diharapkan personel menjadi disiplin dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja personel. , Untuk meningkatkan variabel *Person Organization Fit* harus lebih memperhatikan para personel untuk pemenuhan kebutuhan personel hal ini agar dapat meningkatkan kinerja personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, m. A. (2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor terhadap perilaku disfungsi audit. *Jurnal akuntanika*, 5(2), 129–145.
- Cahyono. (2022). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada divisi human resources (hr) dan general affair (ga) pt . *Jurnal mantra*, 1(1), 1–12.
- Debby siswono, s. (2016). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Jurnal manajemen bisnis*, 4(2), 374–380.
- Diwana, t. (2022). *Pengaruh organizational citizenship behavior dan motivasi kerja terhadap kinerja asn pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara*.
- Dopara, I. N. (2018). Pengaruh *person organization fit* dan or kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi gan izati o nal c it ize nshi p behavi or terhadap (studi pada kpp pratama pare). *Jurnal revitalisasi jurnal ilmu manajemen*, 07(september), 263–271.
- Fitri, i. K., & endratno, h. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan. *Jurnal manajemen*, 15(2), 276–293.
- Ghozali, i. (2018a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. (5th ed.). Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Ghozali, i. (2018b). *Aplikasi spss buku. Petunjuk teknis penulisan proposal penelitian dan penulisan skripsi* (kelima). Bandung: alfabeta.
- Hartini. (2021). *Person organization fit (p-o fit), quality of work life, dan keadilan organisasi* (m. Nasrudin, ed.). Pekalongan: pt. Nasya expanding management.
- Joushan, shindie aulia , syamsul, muhammad , kartika, l. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada pt pln (persero) area bekasi. *Jurnal aplikasi manajemen*, 13(66), 697–703.
- Kristof. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49, 1–49.
- Kusaeni, n. (2023). Pengaruh person organization fit dan person job fit terhadap kinerja pegawai dengan mediasi organizational citizenship behavior (studi pada dindukcapil demak). *Jurnal manajemen*, 2(1), 59–71. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.378>
- Lestari, e. R., kholifatul, n., & ghaby, f. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior

- (ocb) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan the influence of organizational citizenship behavior (ocb) on employee ' s job satisfaction and performance. *Jurnal teknologi dan manajemen agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lestari, l. (2016). “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus: karyawan kampoeng djowo sekatul, kendal, jawa tengah). *Skripsi universitas sanata dharma yogyakarta*.
- Luthans, f. (2016). Organizational behavior. In b. Gordon (ed.), *hospital administration* (12th ed.). United states: paul ducham. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Meliuspendi, k. (2023). *Employee engagement dan kepuasan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan*. 3(4), 742–751.
- Mustajab, d. (2022). Pengaruh person-organization fit, etos kerja islami dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel mediasi (studi pada pt. Bank muamalat di purwokerto). *Jurnal manajemen*, (2), 165.
- Nidyawati, n. (2022). Pengaruh job description dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Mbia*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>
- Noviardy, a., & aliya, s. (2020). Pengaruh employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang perkebunan kelapa sawit. *Journal management, business, and accounting*, 19(3), 258–272.
- Nurhayati, d., minarsih, m., & wulan, h. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) (studi kasus pada pt. Perwirabhakti sentrasejahtera di kota semarang). *Journal of management*, 2(2), 1–24.
- Organ, halim, a. N., & dewi, b. M. (2018). Analisa pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan hotel bintang 3 di surabaya. *Jurnal manajemen jasa*, 6(2), 183–193.
- Ramadhan, n., & sembiring, j. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. Telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal manajemen indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rifqi, m. F., & ningsih, l. S. R. (2022). Pengaruh person organization fit dan person job fit

terhadap kinerja karyawan pada kopontren mbs water suci manyar gresik. *Bima : journal of business and innovation management*, 4(2), 209–222.
<https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.292>

- Rizqa. (2017). Ngaruh person organization fit (po fit) terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. Kraton makmur indonesia. *Management analysis journal*, 33(1), 1–12.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif & rnd*. Bandung: cv. Alfa beta.
- Sugiyono, p. D. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: alfabetabandung.
- Supomo, & indriantoro. (2017). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: bpfe.
- Suprpto, a. U. F., & soliha, e. (2023). Pengaruh quality of work life dan employee engagement terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi jawa tengah). *Jurnal ekonomika dan bisnis*, 10(1), 139–159.
- Susilo. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior. *Jurnal ekonomi & ekonomi syariah*, 6(1), 587–605.