

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

***THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION SERVICE OF THE RIAU ISLANDS PROVINCE***

Abdul Khalid<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Ety Puji Lestari<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>*Prodi Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia*

<sup>2</sup>*Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

E-mail: [1a.khalid8082@gmail.com](mailto:a.khalid8082@gmail.com), [2sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com), [3ettypl@ecampus.ut.ac.id](mailto:ettypl@ecampus.ut.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri, *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 98 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Adapun teknik pengambilan sampel dengan metode penentuan sampel jenuh atau total sampling, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni berjumlah 98 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Aktualisasi diri, *organizational citizenship behavior*, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,662 atau sebesar 66,2%. sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata Kunci: Aktualisasi Diri; *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; *Employee Engagement*; Kinerja Pegawai

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of self-actualization, organizational citizenship behavior (OCB), and employee engagement on employee performance at the Manpower and Transmigration Service of the Riau Islands Province partially and simultaneously. The type of research used in this study is quantitative research. The population in this study were all Civil Servants at the Manpower and Transmigration Service of the Riau Islands Province totaling 98 people. This study uses a quantitative approach with a correlational design. The sampling technique uses the saturated sample determination method or total sampling, all members of the population are used as samples, totaling 98 respondents. The data source used is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used is the Classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression test. The results of the study indicate that self-actualization has a positive and significant effect on employee performance, organizational citizenship behavior (OCB) has a positive and significant effect on*

*employee performance and employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. Self-actualization, organizational citizenship behavior, and employee engagement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the Adjusted R Square value of 0.662 or 66.2%. while the remaining 33.8% is influenced by other factors not included in this study*

*Keywords: Self-Actualization; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Employee Engagement; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan, sehingga dalam pengelolannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, manusia yang memiliki sumber daya dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan suatu jawaban atas keberhasilan atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Organisasi atau tujuan organisasi akan sulit tercapai jika para pegawai tidak mau mengembangkan, mempelajari dan menggali potensi kerja terbaik yang terdapat dalam dirinya. Dengan kata lain, organisasi mempunyai kewajiban untuk memberikan dorongan agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi bagi organisasi.

Aktualisasi diri merupakan keinginan sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia, asumsi yang mendasarinya adalah semua manusia jika diberi kebebasan untuk tumbuh, secara tak langsung semua hal akan menghambat aktualisasi diri kita, karena semua orang pada dasarnya baik dan utuh maka sebagian besar hambatan datang dari luar individu.

Sebuah organisasi dengan memiliki pegawai yang ahli tidaklah cukup untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Perilaku pegawai yang diharapkan perusahaan tidak hanya sekedar dalam hal penyelesaian tugas yang sesuai dengan tugas biasa mereka (*in role*) namun diperlukan pula pegawai yang bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan atau perilaku extra-role. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan *Organizational Citizen Behavior* atau *OCB*. Fitriani dan Gusti (2017) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

Dalam mencapai tujuan yang dimaksud setiap organisasi juga ada target tertentu yang harus dicapainya terlebih dahulu, dan setiap target ini juga memerlukan karyawan atau pegawai yang memiliki perilaku *engaged* yaitu perilaku ketika karyawan memiliki keterikatan pada pekerjaannya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau memiliki tugas melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi di

daerah. Sampai saat ini masalah ketenagakerjaan masih cukup kompleks, seperti besarnya jumlah penganggur seiring jumlah angkatan kerja yang kian meningkat. Selain itu kualitas tenaga kerja yang masih rendah serta informasi pasar kerja yang relatif masih terbatas, permasalahan menyangkut pengupahan pekerja yang masih rendah baik diakibatkan produktivitas kerja yang masih rendah maupun akibat penerapan upah yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat mengukur tingkat keberhasilan Instansi Pemerintah dalam merealisasikan semua Visi dan Misi yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dapat kita lihat dengan Indikator Kinerja. Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Adapun pencapaian kinerja atas indikator tersebut terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Capaian Kinerja Atas Target Dan Realisasi IKU**

TAHUN	TARGET (%)	REALISASI (%)
2020	6.74	10.34
2021	6.61	9.91
2022	10.11	8.23

Sumber: LAKIP Disnakertrans (2020 - 2022)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) target Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2020 dan 2021 terjadi kenaikan, dan pada tahun 2022 terjadi penurunan. Dalam perhitungan kinerja untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) apabila realisasi lebih rendah dari target maka dapat dikatakan berkinerja baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada tahun 2020 dan 2021 kinerja atas indikator ini dikategorikan tidak baik, dan pada tahun 2022 berkinerja baik. Meskipun pada tahun 2022 berkinerja baik namun berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) per agustus 2022 sebesar 5,86 % dan per februari 2023 sebesar 5,43 %, sehingga masih dibawah rata-rata nasional.

Fenomena kinerja organisasi di atas tercermin dari kinerja pada setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan pengamatan dan studi pendahuluan peneliti terlihat bahwa rendahnya aktualisasi diri pegawai melaksanakan pekerjaan yang terindikasi dari rendahnya kemauan pegawai untuk berinovasi dan berkreasi saat bekerja dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, pegawai hanya menganggap pekerjaan sebagai rutinitas. Rendahnya kreativitas dan inovasi dari setiap pegawai mengakibatkan tidak pernah ada gagasan atau inovasi yang diusulkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau setiap tahunnya untuk dijadikan inovasi daerah serta minimnya kreativitas dalam menjalankan program dan kegiatan khususnya dalam mendukung indikator kinerja utama.

Selain itu rendahnya kepedulian terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja. Indikasi ini terlihat dari masih minimnya koordinasi antar pegawai yang

bekerja antar maupun dalam bidang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang merupakan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Salah satu unsur pendukung kinerja organisasi akan berhasil adalah apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokok saja namun juga mau untuk melakukan tugas ekstra, seperti kerja sama, tolong menolong, menyumbangkan saran, berperan aktif, memberikan pelayanan melebihi ekpektasi kepada para mitra kerja, serta mampu mengelola waktu kerjanya dengan efektif. Oleh karena itu, ada penjelasan formal tentang perilaku yang harus dikerjakan sesuai dengan *job description (intra-role)*, serta yang tidak terdeskripsi secara baku yang dikerjakan oleh para pegawai (*extra-role*). Hal ini dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pada sisi lain rendahnya kedisiplinan, loyaltitas dan dedikasi serta keterikatan akan jabatan dan pekerjaannya dari pegawai. Hal ini terindikasi adanya pegawai yang datang hanya untuk merekam kehadiran secara elektronik yang untuk kemudian meninggalkan kantor pada jam kerja, padahal setiap pegawai mempunyai jabatan tertentu yang memiliki tugas dan tanggung jawab serta target kerja yang harus diselesaikan setiap hari, setiap bulan dan setiap tahun. Ini bisa menunjukkan bahwa setiap pegawai tidak menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi, sehingga kinerja pegawai tidak berkualitas dan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi rendah.

#### **Aktualisasi Diri**

Aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) aktualisasi berasal dari kata *actual* yang artinya benar benar ada atau sesungguhnya, maka kata aktualisasi artinya membuat sesuatu menjadi benar benar ada. Menurut Rais., Adolfin, dan Sendow (2018) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal hal yang lebih dari yang diharapkan. Perfilyeva (2016) menyatakan aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi- potensi psikologis yang unik., sehingga aktualisasi dri merupakan proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.

#### ***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat suka rela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi yang melibatkan beberapa perilaku individu yang meliputi perilaku menolong sesama anggota organisasi, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja. Perilaku sukarela pegawai tersebut merupakan perilaku sosial yang positif dan memberikan suatu nilai tambah yang positif bagi pegawai dan organisasi. Yuliati (2016) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *extra- role performance* yaitu perilaku bermanfaat yang

dilakukan atas kemauan pegawai sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Prasetyo dan Palupi (2018) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku yang timbul dari inisiatif karyawan sendiri tanpa mempertimbangkan reward formal dari organisasi namun secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

### **Employee Engagement**

*Employee Engagement* menjadi sesuatu hal yang hangat dibicarakan saat ini, karena *Employee Engagement* diharapkan mampu memberikan berkontribusi positif pada pencapaian *business result*. Telah banyak penelitian yang menyebutkan karyawan yang *engaged* akan lebih produktif dalam kinerjanya, memberikan layanan yang terbaik bagi *customernya*, dan cenderung lebih sedikit untuk jumlah angka ketidakhadirannya, dan lebih loyal kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged*, sehingga *employee engagement* akan berperan penting dan sangat membantu suatu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Whittington dkk (2017) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu investasi dari seorang individu yang lengkap secara kognitif, emosi, dan fisik untuk menjalankan perannya dalam bekerja. Imperatori (2017) menyebutkan bahwa *engagement* merupakan sebuah kondisi personal yang positif yang dialami dalam pekerjaan.

### **Kinerja**

Kinerja berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

### **METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis verikatif, karena adanya variabel-variabel yang ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual mengenai fakta-fakta dan pengaruhnya antara variabel yang diteliti.

Populasi penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 98 Orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel yakni 98 responden.

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan uji F. dengan menganalisis data menggunakan alat uji statistik *SPSS 26*.

### Hasil Penelitian

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut adalah hasil uji t tabel modelnya:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Sumber data: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.311	2.519		.521	.604
AKTUALISASI DIRI	.195	.074	.277	2.631	.010
OCB	.161	.071	.259	2.249	.027
EMPLOYEE ENGAGEMENT	.281	.078	.351	3.619	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi t (Uji t) di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Aktualisasi Diri (X1)

Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel didapatkan, nilai t hitung > t tabel yakni  $2,631 > 1,98580$ , dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. *Organizational Citizenship Behaviour/OCB* (X2)

Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel didapatkan, nilai t hitung > t tabel yakni  $2,249 > 1,98580$ , dengan signifikansi  $0,027 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour/OCB* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. *Employee Engagement* (X3)

Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel didapatkan, nilai t hitung > t tabel yakni  $3,619 > 1,98580$ , dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah nilai F hitung dalam penelitian ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F (Uj Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.547	3	257.516	61.471	.000 <sup>b</sup>
	Residual	393.790	94	4.189		
	Total	1166.337	97			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), EMPLOYEE\_ENGAGEMENT, AKTUALISASI DIRI, OCB

Sumber data: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel didapatkan, nilai F hitung > F tabel yakni  $61.471 > 3.09$ , dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X1), *Organizational Citizenship Behaviour* (X2), dan *Employee Engagement* (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk Regresi dengan lebih dari dua variabel independen menggunakan *R Square* sebagai koefisien determinasi. Hasil analisis *R Square* dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.662	.652	2.047

a. Predictors: (Constant), EMPLOYEE\_ENGAGEMENT, AKTUALISASI DIRI, OCB

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,662 atau 66,2%. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 66,2% dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Variabel aktualisasi diri (X1) mempunyai nilai sig yaitu 0,010, hal ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Aktualisasi diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh

pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fauza, Paimin, Lubis, Mingka, Taufiqurrahman (2020) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau menyadari dengan adanya aktualisasi diri maka pegawai dapat memanfaatkan bakat secara penuh dan potensi-potensi yang ada maupun yang tersembunyi dan melakukan segala yang terbaik secara profesional dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan berdampak baik.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X2) mempunyai nilai sig yaitu 0,027, hal ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Satwika dan Himam (2014) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah mulai menerapkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang terbentuk dalam suatu organisasi seperti membantu teman sekerja dapat meringankan pekerjaan dan mencegah timbulnya permasalahan tentang pekerjaan dan akan dapat meningkatkan kinerja diri sendiri. Pegawai dapat belajar pengalaman, pengetahuan dan ketrampilan saat membantu menghadapi permasalahan kerja yang dialami oleh rekan kerjanya sehingga dapat berguna dalam menghadapi permasalahan kerjanya sendiri.

#### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel *Employee Engagement* (X3) mempunyai nilai sig yaitu 0,000, hal ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ida Bagus Putu Aditya (2016) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah merasa antusias dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat dipastikan juga bahwa pegawai sudah memiliki keterlibatan yang baik dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kerjanya. Sehingga pegawai yang *engaged* akan cenderung memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan institusi.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Aktualiasi Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
2. Variabel *Organizationl Citizenship Behaviour/OCB* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
3. Variabel *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
4. Secara Simultan dapat diketahui bahwa Aktualiasi Diri, *Organizationl Citizenship Behaviour (OCB)*, dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

### SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.
2. Penelitian mendatang dapat menambah variabel-variabel lain atau menambahkan variabel moderasi atau variabel intervening seperti menambahkan lingkungan kerja, kepausan kerja, budaya kerja, dan variabel lainnya yang dirasa relevan dengan metode penelitian yang berbeda untuk meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan hasil yang lebih akurat. Pegawai sebaiknya dapat mengeluarkan kemampuan diri dengan berbagai inovasi, mampu bekerjasama dengan pegawai lain sebagai satu kesatuan tim kerja dan menjalankan setiap pekerjaan sebagai suatu kebutuhan sehingga bisa mencapai kinerja yang diharapkan, bahkan lebih.

### REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anggriani, Lia, Endang dkk, (2016). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 37. No. 2 Tahun 2016.
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anisa Rahmawati, (2014), *Jurnal Ilmiah, Hubungan Antara Efikasi Diri dan Aktualisasi Diri dengan Kecenderungan Menyontek pada Siswa MAN Karanganyar*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Vol. 3, No. 3, hal. 210.



- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*
- Arikunto. S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir. *Journal Ekombis Review*, 9 (1), 97–108
- Shuck, B. (2019) *Employee Engagement*. Routledge Publisher. Ebook ISBN: 97815105064.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Desriana, A. (2014), Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*. Tahun 2014, Hal. 1-9
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 26. (Edisi 10)*. Cetakan ke X. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gopal, R and Chowdhury, R. G. (2014). Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in Leading Oil Company in India. *International Journal of Research in Business Management*. Vol. 2, No. 5, 1-10
- G. K. Rais., Adolfina., G. M. Sendow. (2018). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2078 – 2087.



Hasibuan, P.S. *Malayu*. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Harahap, S. M. M. (2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang)*. Tesis, 1–256. Retrieved from [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7436/Tesis\\_Full\\_Burn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7436/Tesis_Full_Burn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Handrio Enda Martono (2021) *Pengaruh Kompetensi Diri, Aktualisasi Diri Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto*. Jakarta: STIE YAPAN

Heru Kurnianto, Tjahjonofajar Prasetyo, Majang Palupi. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasavol*. 11 No. 2 September 2018: 217-232

Ida Bagus Putu Aditya (2016), *Analisis Pengaruh Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Inti (Persero))*, *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol.16, No.1, November 2016, Bandung

Imperatori, B. (2017). *Engagement And Disengagement At Work. Drivers and Organizational Practices To Sustain Employee Passion And Performance*. Gewerbestrasse: Springer International Publishing.

Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). *The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance*. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205.

Kaswan (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1. Bandung: Alfabeta

Kusumajati, Dian Anggraini (2014), *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*, *Humaniora* Vol.5 No.1: 62-70

Lestari Pangastuti, R. (2018). *Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Vol. 3, Issue 1)

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya



Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality*. Abraham, Maslow dalam Arianto, *Teori Kebutuhan*, Yogyakarta: Cantrik Pustaka

Mila Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*. 9(2), 226–233

Nasution. (2014). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito

Naway, F.A., & Haris, I. (2017). *The Effect of Career Development, Perception of Organizational Justice and Job Satisfaction on Teacher's Organizational Citizenship Behavior*. *International Review of Management and Marketing*. Vol.7 No.2, 17-21

Ni Kadek Setya Prameswari dan I Gusti Made Suwandana. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 3, 2017: 1368-1397.

Perfilyeva (2016). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

Prakoso, B. (2022). Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 204, 179–186.

Rivai, Veithzal dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo

Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia

Robbins, Stephen P & Coulter Mary. (2016). *Management*. New Jersey: Pearson Education



- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017), *Penilaian Kinerja Karyawan Ranupandojo*, Jakarta: Penerbit Gaya Media,
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Susilowati (2016), Pengaruh *Organizational Silence (OS) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada PT Indoprima Gemilang Plant Ii, Surabaya), *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3
- Suzana Anna. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)* *Jurnal Logika* Vol. XIX No. 1, p-ISSN 1978-2560, e-ISSN 2442-5176.
- Titien (2016), *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. Psikohumaniora: *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 1 No. 1, hal :113-130.
- Ujam Jaenudin, (2015, *Teori Teori Kepribadian*, halaman 225, Bandung: CV Pustaka Setia
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi. (2016). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media
- Whittington, J. L., Meskelis, S., Asare, E., dan Beldona, S. (2017). *Enhancing Employee Engagement: An Evidence Based Approach*. Gewerbestrasse: Palgrave Macmillan.
- Yuliana Yamin (2022), *Aspek Penunjang Kinerja Dosen*. Purbalingga. CV. Eureka Media Aksara.