PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT)* DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN ELEKTRONIKA DAN TELEKOMUNIKASI LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA (P2ET-LIPI) BANDUNG

Effect Of Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior On Employees Performance In Research Center For Electronics And Telecommunication Indonesian Institute Of Sciences (P2ET-LIPI) Bandung

Deden A. Wahab Sya'roni[1] Yolanda Mulyana[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
wahabs_den@yahoo.com[1] lala.yolla@gmail.com [2]

Abstract : *The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of employee engagement and organizational citizenship behavior on employee performance on P2ET LIPI Bandung. The method used in this research is desktifive verification method. The object of this research is employees P2ET LIPI Bandung, which has a population of 114 people. Random sampling was used as an analysis technique then found as many as 89 people as samples. Observations, questionnaires and interviews were used as data collection techniques, Analysis method uses path analysis by using hypothesis testing partially and simultaneously using the t-test hypothesis test. Descriptive research results that show that employee engagement, organizational citizenship behavior and employee performance fall into a fairly good category. Further, the results of the verification study showed that employee engagement and organizational citizenship behavior had a significant effect on employee performance both partially and simultaneously. Among Employee Engagement variables and organizational citizenship behavior, the most influential on employee performance is organizational citizenship behavior, because the organizational citizenship behavior variable (OCB) is felt at this time and this behavior is inherent in the employee.*

Keywords: Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employees Performance

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan untuk menghadapi keadaan perkembangan lingkungan secara global yang terus meningkat, harus tetap mempertahankan aset-aset yang berhaga didalamnya. Yaitu salah satunya adalah sumber daya manusia, tanpa adanya manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Peran manusia dalam instansi atupun perusahaan sebagai pegawai merupakan faktor penting yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi nyatanya tidak hanya melihat dari aspek teknologi saja, meskipun teknologi yang sudah canggih sekalipun dalam menyangkut sarana dan prasarana yang dimiliki. Tetapi keberhasilan organisasi justru dilihat dari sumber daya manusia yang menjalakan semunya itu. Tentunya dalam melihat tercapainya tujuan tersebut dilihat dari kinerja pegawainya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat peting yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, aset lain selain manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan nilai yang berbeda dengan perusahaan lainnya jika manusianya tidak dapat mengelola aset tersebut dengan baik. Dalam mengahsilkan kinerja karyawan yang baik tentunya di pengaruhi dengan beberapa hal diantarnaya adanya rasa keterikatan yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya atau perusahaan atau organisasinya, menurut Totanan (2004) dalam Auzzi Anisa (2013).

Individu yang mempunyai rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar

juga. Aset inilah yang harus perusahaan ketahui dan pertahankan untuk keberlangsungan perusahaannya. Individu seperti ini dapat menjadi penggerak sebagai motivasi kepada yang lainnya. Dalam hal lain biasanya individu yang memiliki rasa keterkaitan tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki rasa emosional lebih untuk pekerjaan dan organisasinya, yaitu biasanya mereka dapat melakukan hal-hal lebih dari tanggung jawabnya yaitu seperti ikut terlibat dalam seluruh kegiatan dalam organisasi. Itu karena merasa memiliki keterkaitan yang tinggi terhadap organisasinya.

Perilaku kewargaan Organisasi (OCB), Dalam meningkatkan kinerja seorang pekerja salah satu faktornya memiliki hal perilaku yang lebih dari yang lainnya atau disebut juga memiliki rasa akan keterikatan yang kuat dengan perusahannya maka cenderung mempunyai peran ekstra atau sering kita kenal dengan *Organizational Citizenship Behavior.*

Pada saat ini kenyataannya sebuah instansi yang bergerak dalam naungan pemerintah, didalamnya juga perlu melihat sumber daya manusia dalam hal pengelolaan aset manusianya sendiri atau yang sering disebut pegawai. Setiap organisasi baik instansi maupun perusahaan tentunya harus melihat kinerja pegawainya dengan baik, serta pengaruh-pengaruh yang dapat mendorong tingkat kinerja pegawai diantaranya keterikatan pegawai (*employye engagement*) dimana kondisi emosional pegawai dengan pekerjaannya untuk keberhasilan organisanya, serta melihat pula dari perilaku kewarganegaraan organisasi atau yang sering kita kenal dengan sebutan *Organinizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tentunya perilaku yang timbul dari setiap diri pegawai untuk keberhasilan sebuah instansinya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement,* Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) dan Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh antara Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) pada P2ET LIPI Bandung.
5. Apakah terdapat pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang di gambarkan dalam perumusan masalah mengenai Pengaruh Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement),* Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) dan Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) pada P2ET LIPI Bandung.

5. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Kegunaan Praktis

1. Bagi Manajemen Pusat Penelitian Elektronika P2ET LIPI Bandung.
   Memberikan informasi mengenai pengaruh Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Pegawai P2ET LIPI Bandung.
   Memberikan informasi mengenai pengaruh Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai, untuk digunakan evaluasi kinerja masing-masing pegawai.

Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan ilmu yang sudah ada terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Yaitu memberikan referensi tentang keterkaitan antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap kinerja Pegawai.
2. Bagi peneliti lain yaitu untuk bahan referensi jika akan mengambil topik dan bidang yang serupa.

KAJIAN PUSTAKA

Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Okta Fitri Fauzi dan Jafar Sembiring (2016) Mendefinisikan:

"Employee engagement adalah keterikatan sebagai pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikkan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsenterasi dan senang dalam bekerja)".

Menurut Schaufeli & Bakker dalam Okta Fitri Fauzi dan Jafar Serimbing (2016) terdapat 3 indikator *employee engagement*, diantaranya yaitu:

1). Vigor
2). Dedication
3). Absobtion

Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

Menurut Iwan Sukoco dan Sri Widodo Soedarso (2016:134) mendefinisikan *"Organizational Citizenship Behavior merupakan prilaku berdasarkan inisiatf individual yang ditunjukan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan".*

Menurut Iwan Sukoco dan Sri Widodo Soedarso (2016:134) OCB terdiri dari lima dimensi atau indkator, yaitu sebagai berikut :

1). Altruism
2). Conscientiousness
3). CivicVirtue
4). Sportsmanship
5.) Courtesy

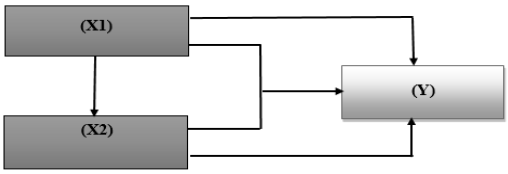
Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan: "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* yang masih rendah, Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) yang belum cukup baik dan Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung yang belum maksimal.

H2 : Ada pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* terhadap kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

H3 : Ada pengaruh antara Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

H4 : Ada pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) pada P2ET LIPI Bandung.

H5 : Ada Pengaruh antara Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* (X1), Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* (X1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dan simultan.

Penarikan sampel dilakukan dengan random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 114 pegawai P2ET LIPI Bandung. Kemudian diambil sampel dari berbagai divisi sebanyak 89 pegawai P2ET LIPI Bandung. Serta data primer dan sekunder yang digunakan. Lalu Teknik pengumpulan data nya menggunakan penyebaran Observasi (Pengamatan Langsung), Kuesioner dan Wawancara.

Menurut Sugiyono (2011:147) mengungkapkan bahwa: “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) mengungkapkan bahwa: “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk menggambarkan hasil untuk Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)*, Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB), dan Kinerja Pegawai dengan sampel penelitian sebanyak 89 responden.

Hasil analisis deskriptif didapat jawaban dari responden dalam setiap indikatornya, dikatahui bahwa hasil variable mengenai Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* (X1) dalam kategori cukup baik sebesar 67,03%, dengan indikator tertinggi *Dedication* sebesar 69,21% dan indikator terendah *Vigor* 63,75%. Hasil variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) dalam kategori cukup baik sebesar 66,99%, dengan indikator tertinggi *Altruism* sebesar 73,48% dan indikator terendah *Conscientiousness* sebesar 63,03%. Dan untuk hasil variabel Kinerja pegawai dalam kategeri cukup baik sebesar 66,70%, dengan indikator tertinggi Kuantitas sebesar 70,90% dan indikator terendah Tanggung Jawab sebesar 61,95%.

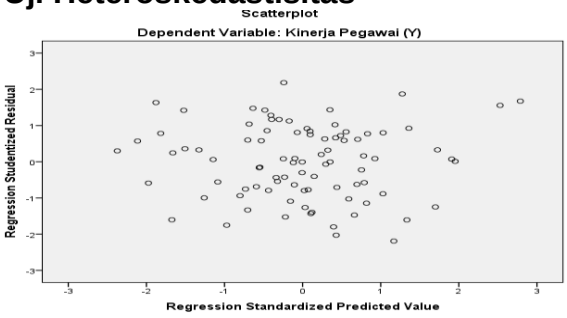
Hasil Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis jalur (path) akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Uji Normalitas

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows hasil uji normalitas di dapat hasil Sig sebesar 0,585(X_1); 0,215(X_2) dan 0,973(Y). hasil probabilitas tersebut > 0.05 maka dapat disimpulkan datanya dengan hasil distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa tidak ada masalah *heteroskedastiditas* karena titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y.

Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Keterikatan Pegawai (X1)	(OCB) (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Keterikatan Pegawai (X1)	Pearson Correlation	1	.554**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	89	89	89
Prilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2)	Pearson Correlation	.554**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	89	89	89
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.711**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	89	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Hubungan antara keterikatan pegawai (*Employee Engagement)* (X_1) dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB) (X_2) sebesar 0,554. Yang berarti positif dengan kategori sedang.
2. Hubungan antara keterikatan pegawai (*Employee Engagement)* (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,711. Yang positif yang termasuk kategori kuat.
3. Hubungan antara perilaku kewargaan organisasi (OCB) (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,719. Yang berarti positif dengan kategori kuat.

ANALISIS MODEL PATH

Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Pertama (Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement)* Terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB))

- **Koefesien Jalur**

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.299	1.793		9.651	.000
	Keterikatan Pegawai (X1)	.377	.061	.554	6.201	.000

a. Dependent Variable: Prilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2)

Koefisien jalur antara variabel X1 dan X2 P_{X2X1}= 0,554.

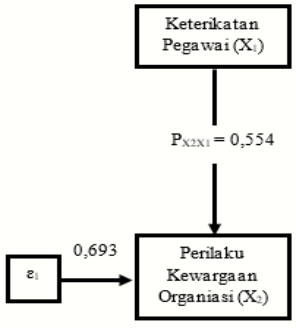
- **Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554[a]	.307	.299	3.90578118

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Pegawai (X1)

Hasil dari koefisien determinasi (R *Square*) untuk keterikatan pegawai (*Employee Engagement)* memberikan pengaruh sebesar 0,307 atau 30,7% terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan sisanya (ε_1) sebesar 0,693 (69,3%) pengaruh faktor lain diluar penelitian. maka di dapat persamaan jalur seperti dibawah ini:



Gambar 3
Struktur Diagram Pertama

Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua (Pengaruh Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement*) Dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai)

- **Koefesien Jalur**

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.519	2.491		-2.216	.029
	Keterikatan Pegawai (X1)	.421	.071	.452	5.965	.000
	Prilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2)	.641	.104	.469	6.190	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien jalur X1 ke Y P_{YX1}= 0,452 dan X2 ke Y P_{YX2} = 0,469.

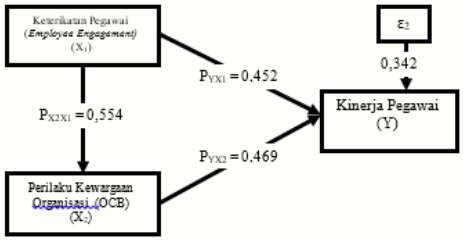
- **Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.658	.650	3.77146607

a. Predictors: (Constant), Prilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2), Keterikatan Pegawai (X1)

Hasil dari koefisien determinasi (R *Square*) untuk keterikatan pegawai (*Employee Engagement)* dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,658 atau 65,8%, dan sisanya (ε_2) sebesar 0,342 (34,2%) pengaruh faktor lain diluar penelitian. maka di dapat persamaan jalur seperti dibawah ini:



Gambar 4
Struktur Diagram Kedua

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (X1, X2 dan Y)

- Keterikatan pegawai (*Employee Engagement)* memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 321% dengan pengaruh langsung 20,4% dan tidak langsung 11,7%.
- Perilaku kewargaan organisasi (OCB) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 33,7% dengan pengaruh langsung 22% dan tidak langsung 11,7%.
- Keterikatan pegawai (*Employee Engagement)* dan Perilaku kewargaan organisasi (OCB) secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 65,8%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

- **Pengujian Hipotesis Parsial Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* Terhadap Kinerja Pegawa**i

  Diperoleh nilai t_{hitung} untuk keterikatan pegawai *(employee engagement)* terhadap kinerja pegawai sebesar 5,965, Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df=df=n-k-1 df=89-2-1=86, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5,965 > 1,988) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keterikatan pegawai *(employee engagement)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

- **Pengujian Hipotesis Parsial Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai**

  Diperoleh nilai t_{hitung} untuk perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap kinerja pegawai sebesar 6,190, Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df=df=n-k-1 df=89-2-1=86, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (6,190 > 1,988) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya perilaku kewargaan organisasi (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

- **Pengujian Hipotesis Parsial Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)**

  Diperoleh nilai t_{hitung} untuk keterikatan pegawai *(employee engagement)* terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebesar 6,201, Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df=n-k-1 df=89-1-1=87, sehingga diperoleh t_{tabel} 1,988. Karena

nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (6,201 > 1,988) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keterikatan pegawai *(employee engagement)* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada P2ET LIPI Bandung.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

- **Pengaruh Keterikatan pegawai *(employee engagement)* dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap kinerja pegawai**

  Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 82,762 Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5% $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = 86$, Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (82,762 > 3,103) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan keterikatan pegawai *(employee engagement)* dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Keterikatan pegawai *(employee engagement),* perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan Kinerja Pegawai.
   a) Keterikatan pegawai *(employee engagement*) di P2ET LIPI Bandung pada saat ini tergolong cukup baik.
   b) Perilaku kewargaan organisasi (OCB) di P2ET LIPI Bandung pada saat ini tergolong cukup baik.
   c) Kinerja pegawai di P2ET LIPI Bandung pada saat ini tergolong cukup baik.
2. Penelitian ini menunjukan Keterikatan pegawai *(employee engagement)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
3. Penelitian ini menunjukan Perilaku kewargaan organisasi (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
4. Penelitian ini menunjukan Keterikatan pegawai *(employee engagement)* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada P2ET LIPI Bandung.
5. Penelitian ini menunjukan keterikatan pegawai *(employee engagement)* dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Serta untuk variabel yang memebrikan kontibusi/ pengaruh paling dominan adalah perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Saran

1 a). Keterikatan Pegawai (*employee engagement*)

Diharapkan instansi melakukan terus pembinaan terhadap tiap pegawai untuk memperkuat metal dan terus memberi motivasi, serta memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan lalu memberikan masukan-masukan mengenai pekerjaan agar para pegawai dapat tangguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta instansi khususnya pihak manajemen dan atasan memberi pengahargaan (*reward*) secara langsung ataupun tidak langsung agar terciptanya kondisi emosional yang baik yaitu saling membutuhkan dan menghargai. Agar pegawai merasa bangga menjadi bagian dari instansi dan diharapkan pegawai menjadi antusias terhadap pekerjaan.

b). Perilaku kewargaan organisasi (OCB)

Pihak instansi dapat melakukan penerapan budaya intasi yang lebih tepat dan lebih baik, serta melakukan pelatihan yang seksama meningkatkan rasa saling memiliki tiap pegawai dan meningkatkan ikatan kebersamaan yang kuat diantara pegawai.

c). Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya dari segi kualitas dan tanggungjawab, yaitu instasni harusnya menerapkan system “zero mistake” dimana hal ini dapat menekankan tingkat ketelitian dan keakuratan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya untuk sisi kualitas. lalu dalam tanggung jawab instansi terus meningkatkan

kedisiplian para pegawai mengenail jam masuk dan pulang kerja, lalu diharapkan setiap atasan dapat membetuk sitem keterbukaaan yang baik agar pegawai selalu terbuka akan setiap kesulitan mengenai pekerjaan.

Dari semua variabel perilaku kewargaan organisasi (OCB) tersebut lah yang lebih mempengaruhi kinerja Pegawai. Semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi (OCB) maka akan semakin tinggi kinerja pegawai . Untuk itu alangkah nyata pegawai P2ET LIPI Bandung.

2. Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih belum sempurna maka untuk peneliti selanjutnya yang akan mengambil topik serupa mengenai keterikatan pegawai *(employee engagement)* dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap kinerja pegawai agar memperdalam baik dari segi materi dan metode untuk penelitiannya serta pada suatu organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosda.

Auzi Annisa. 2013. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta*. FISIP UI. 2013.

Iwan Sukoco, Sri Widodo Soedarso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Okta Fitri Fauzi, Jafar Sembiring. 2016. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Studio Cilaki Empat Lima Bandung*: e-Proceeding of Management: Vol.3, No.3, ISSN: 2355-9357.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Afabeta.

Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi.* Jakarta: Genesis.