

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DIMEDIASI *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA *PERSONEL AVIATION SECURITY PT.*
ANGKASA PURA AVIASI KUALANAMU**

Ice Trisnawati br Ginting¹, Fajar Pasaribu², Hazmanan Khair³, Anwar Fadli⁴
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ^{1,2,3,4}
E-mail: icetrisnawatig@gmail.com, fadlilubis1990@gmail.com

KATA KUNCI

Kinerja Karyawan,
Keterlibatan Kerja,
Komitmen
Organisasi, Perilaku
Kewarganegaraan
Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* dan *organizational commitment*, terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* pada *personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviasi Kualanamu*. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 169 orang karyawan PT Angkasa Pura Aviasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket, studi dokumentasi, wawancara dan observasi partisipatif. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *software Smart PLS 4*. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,596, P-Values = 0,000 dan nilai thitung sebesar 8,807. secara langsung *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,357, P-Values = 0,000 dan nilai terhitung sebesar 4,513. Secara langsung *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar +0,154, P-Values 0,030 dan nilai terhitung sebesar 2,170. Secara langsung *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar +0,585, P-Values 0,000 dan nilai terhitung sebesar 7,561. Secara langsung *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar +0,184, P-Values 0,000 dan nilai terhitung 2,242. Pengaruh tidak langsung *work engagement* terhadap *organizational commitment* melalui *organizational citizenship behavior* nilai terhitung = 1,910 dengan P-Values 0,056 > 0,05 (tidak signifikan). Maka *Organizational citizenship behavior* tidak memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance*. Pengaruh tidak langsung *organizational commitment* terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior* nilai terhitung 2,162 dengan P-Values 0,031 > 0,05 (

berpengaruh positif signifikan). Maka *organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*.

PENDAHULUAN

Bandar udara adalah miniature sebuah Negara serta merupakan “pintu gerbang” yang menjadi penghubung antar Negara (Setiaji & Putro, 2019). Di dalam Bandar Udara terdapat beberapa instansi pemerintahan dengan berbagai visi dan misinya (Armala, 2020). Angkasa Pura Aviasi merupakan salah satu Perusahaan didalam lingkup Bandar Udara yang bergerak di bidang usaha Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Angkasa Pura Aviasi, 2018). Angkasa Pura Aviasi memiliki visi utama yaitu “*to be a trusted Airport Service Company*” (Angkasa Pura Aviasi, 2018), untuk mencapai visi perusahaan di butuhkan dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif salah satunya adalah sektor *Aviation Security*.

Personel keamanan penerbangan (*Aviation Security*) adalah Personil yang telah wajib memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (STKP) (SEPTIANINGSIH, 2021). *Aviation Security* diberi tugas dan tanggung jawab di Bidang Keamanan Penerbangan (Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan udara nomor : skep / 2765 / xii / 2010). Dalam keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 211 tahun 2020 tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional, dijelaskan bahwa personel keamanan penerbangan memiliki tugas melakukan pengamanan dalam aktifitas penerbangan (Faoziah, 2022).

Faktor manusia merupakan hal yang penting pada setiap kegiatan organisasi (Setiawan, 2018). Organisasi (*organization*) yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan *employee performance* (Suryani & Jhon, 2018). *Employee performance* berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu (Hanafi, Almy, & Siregar, 2018).

Kinerja (*performance*) yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Istiantara, 2019). Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar (Junaidi & Susanto, 2021). Dalam mewujudkan *employee performance* yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance* antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, *work engagement*, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, iklim kerja, *organizational commitment*, kemampuan dan keahlian, pelatihan dan lain sebagainya (Kasmir, 2016), lalu ada juga pendapat yang mengungkapkan bahwa *employee performance* berkaitan erat dengan hasil pekerjaan seseorang di organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat melibatkan kualitas, kuantitas, dan Ketepatan waktu, tetapi evaluasi kinerja dalam organisasi perusahaan adalah kunci dalam pengembangan karyawan, dalam hal ini organisasi perusahaan dapat menggunakan KPI (*Key Performance Index*) atau pada Perusahaan PT. Angkasa Pura Aviasi lebih familiar disebut dengan PMS (*performance management system*), yang menjadi salah satu alat ukur untuk melihat *performance evaluation* (Irfansyah, 2020). Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi *employee performance* yaitu, *work engagement* dan *organizational commitment* (Firdaus, 2019).

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu

Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya (Solichin, 2018). *Work engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. *Work engagement* terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. (Macey & Schneider, 2015), Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Sembiring, 2014) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*. Dimana dijelaskan dalam jurnalnya bahwa *employee* yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan organisasi akan meningkatkan *performance* dalam pekerjaannya untuk keuntungan organisasi. salah satu faktor yang mempengaruhi rasa *engaged* serta meningkatkan *employee performance* dalam suatu sistem manajemen organisasi adalah adanya komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Organizational commitment adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2013). *Employee* yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi biasanya akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan loyalitas, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi yang dapat diukur dari *employee performance* (Azzahra & Maryati, 2016).

Permasalahan pegawai yang muncul pada organisasi mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada organisasi seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, sebaliknya adanya *organizational commitment* yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja diorganisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siswadi, Saepudin, & Mulyani, 2020) yang menyimpulkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *employee performance*. Dimana dijelaskan bahwa membangun *organizational employee commitment* merupakan aspek yang penting, karena yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi, sehingga hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha mencapai sasarannya.

Employee performance dapat di prediksi oleh *Organizational commitment* dimana *Organizational citizenship behavior* sebagai salah satu alat ukur yang dapat digunakan (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016). *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan bersama. *Organizational Citizenship Behavior* dapat berupa partisipasi dalam kegiatan di luar tugas pokok, membantu rekan kerja, atau berkontribusi pada pemecahan masalah organisasi (Lubis, 2016).

Dalam hal ini, *Organizational Citizenship Behavior* dapat digunakan sebagai alat ukur dalam sebuah organisasi komitmen, karena perilaku sukarela tersebut menunjukkan tingkat keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Anggota organisasi yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* biasanya merasa lebih terikat pada organisasi dan tujuan bersama, sehingga mereka cenderung lebih komitmen (Mahardika & Wibawa, 2019).

Organizational citizenship behavior juga merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap *employee performance*, hal ini juga diperkuat berdasarkan penelitian dari (Jhon.E.H.J,dkk,2018) yang menjelaskan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu

Demikian pula halnya dengan PT. Angkasa Pura Aviiasi yang sangat tergantung oleh *employee performance (Personel Aviation Security)* untuk dapat mencapai sasarannya, Seperti yang diketahui bersama badai pandemic covid-19 sangat memberi dampak yang negative keseluruh aspek, bahkan setelah masuk ke masa *recovery pasca pandemic* sudah ditetapkan fenomena tentang penurunan *employee performance* masih dapat dilihat.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode dimana suatu teori digunakan untuk menguji suatu teori - teori tertentu di dalamnya terdapat hubungan antar variabel (Creswell,2019). Metode penelitian kuantitatif meliputi proses pengumpulan, analisis,interpretasi dan penulisan hasil survei (Creswell,2019). Hal mendasar dari sebuah penelitian adalah mengidentifikasi variabel penelitian (Ngatno,2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk *variable work engagement (X1)*, 9 pertanyaan untuk *variable organizational commitment (X2)* , 10 pertanyaan untuk *variable organizational citizenship behavior (Z)* dan 14 pertanyaan untuk *variable employee performance (Y)*. Angket tersebut telah di sebarakan kepada 335 *personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviiasi Bandara Internasional Kualanamu*. 169 Personel yang menjadi responden telah mengisi angket tersebut melalui link yang telah diberikan oleh peneliti.

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 182 responden, dapat dilihat Tabel 4 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.

JABATAN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
SUPERVISOR OF AVIATION SECURITY	18	9,9
AVIATION SENIOR SECURITY	51	28
AVIATION JUNIOR SECURITY	100	54,9

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki dengan 79,1 % karena *Aviation Security PT Angkasa Pura Aviiasi* memang lebih banyak membutuhkan peran laki-laki karena banyak melibatkan operasional di lapangan.

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan level jabatan dari 169 responden, dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini:

JENIS KELAMIN	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
PRIA	131	79,1
WANITA	38	20,9

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas level jabatan responden adalah *Aviation senior security* dan *Aviation junior security* dengan 82,9 %. Segementasi pada level

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviasi Kualanamu

jabatan ini dapat digunakan untuk mengukur gab setiap variabel penelitian, tetapi pada penelitian ini peneliti tidak membahas segmentasi tersebut karena kesepakatan dengan organisasi PT Angkasa Pura Aviasi.

Pengujian hipotesis penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3.0 (Harahap & Pd, 2020). Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Jika nilai t_statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah signifikan, akan tetapi apabila nilai probabilitas >0,05 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 1, hasil uji *direct effect*

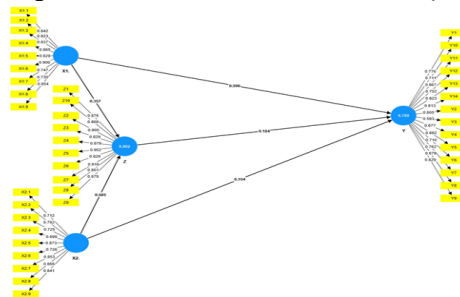
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1. -> Y	0,596	0,597	0,068	8,807	0,000
X1. -> Z	0,357	0,356	0,079	4,513	0,000
X2. -> Y	0,154	0,156	0,071	2,170	0,030
X2. -> Z	0,585	0,586	0,077	7,561	0,000
Z -> Y	0,184	0,182	0,082	2,242	0,025

Berdasarkan dari tabel 6 hasil uji signifikansi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap *employee performance* (Y) mempunyai koefisien beta besar 0,596 dan t-statistik 8,807. dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,96 dengan p-value 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada *Personel Aviation Security* PT Angkasa Pura Aviasi.
2. Pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) mempunyai koefisien beta besar 0,357 dan t-statistik 4,513. dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,96 dengan p-value 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) pada *Personel Aviation Security* PT Angkasa Pura Aviasi.
3. Pengaruh *Organizational Commitment* (X2) terhadap *employee performance* (Y) mempunyai koefisien beta besar 0,154 dan t-statistik 2,170. dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,96 dengan p-value 0,030 maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada *Personel Aviation Security* PT Angkasa Pura Aviasi.
4. Pengaruh *Organizational Commitment* (X2) terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) mempunyai koefisien beta sebesar 0,585 dan t-statistik 7,561. dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,96 dengan p-value 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) pada *Personel Aviation Security* PT Angkasa Pura Aviasi.
5. Pengaruh *Organizational Citizenship behavior* (Z) terhadap *employee performance* (Y) mempunyai koefisien beta sebesar 0,184 dan t-statistik 2,242. dari hasil ini dinyatakan t-

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu

statistik signifikan karena > 1,96 dengan p-value 0,025 maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship behavior (Z)* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance (Y)* pada *Personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviiasi*.



Gambar 2, direct effect

Menurut (Sugiyono, 2018) *variabel intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Berikut ini merupakan hasil pengujian hubungan tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2, Hasil Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> Z -> Y	0,066	0,066	0,034	1,910	0,056
X2 -> Z -> Y	0,107	0,106	0,050	2,162	0,031

1. Pengaruh tidak langsung *work engagement (X1)* -> *organizational citizenship behavior (Z)* -> *employee performance (Y)* nilai T-Statistics adalah 1.910, dengan P-Values 0.056 > 0.05 (tidak signifikan), maka Z (*organizational citizenship behavior*) tidak memediasi pengaruh X1 (*work engagement*) terhadap Y (*employee performance*).
2. Pengaruh tidak langsung *organizational commitment (X2)* -> *organizational citizenship behavior (Z)* -> *employee performance (Y)* nilai T-Statistics adalah 2,162 dengan P-Values 0.031 > 0.05 (signifikan), maka Z (*organizational citizenship behavior*) memediasi pengaruh X2 (*organizational commitment*) terhadap Y (*employee performance*).

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Berikut merupakan hasil pengujian total effect yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3, Hasil Uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> Y	0,662	0,663	0,060	11,026	0,000
X1 -> Z	0,357	0,356	0,079	4,513	0,000
X2 -> Y	0,261	0,263	0,056	4,655	0,000
X2 -> Z	0,585	0,586	0,077	7,561	0,000
Z -> Y	0,184	0,182	0,082	2,242	0,025

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviasi Kualanamu

1. *Total effect* untuk hubungan X1 (*work engagement*) dan Y (*employee performance*) nilai *T-Statistics* adalah sebesar 11,026 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
2. *Total effect* untuk hubungan X2 (*organizational commitment*) dan Y (*employee performance*) nilai *T-Statistics* adalah sebesar 4.513 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
3. *Total effect* untuk hubungan X1 (*work engagement*) dan Z (*organizational citizenship behavior*) nilai *T-Statistic* adalah sebesar 4.655
4. dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
5. *Total effect* untuk hubungan X2 (*organizational commitment*) dan Z (*organizational citizenship behavior*) nilai *T-Statistics* adalah sebesar 7.561 dengan *P-Values* $0.000 > 0.05$ (berpengaruh signifikan).
6. *Total effect* untuk hubungan Z (*organizational citizenship behavior*) dan Y (*employee performance*) nilai *T-Statistics* adalah sebesar 2.242 dengan *P-Values* $0.025 > 0.05$ (berpengaruh signifikan).

Pengujian Outer Model

Tujuan dari analisis ini merupakan sebagai evaluasi (keakuratan) dan realibilitas (kehandalan) dari variabel-variabel yang disusun berdasarkan variabel yang diteliti oleh peneliti (Prabantari, 2020).

1. **Konsistensi Internal (*Internal Consistency*)**

Konsistensi internal adalah bentuk reabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil antar item dalam tes yang sama (Bariah, 2019). Ini menentukan apakah skor item memiliki komposisi yang sama. Jika nilai *composite reliability* ≥ 0.70 , kriteria untuk menyimpulkan variabel penyusunnya dianggap valid dan reliabel (Hair, 2017).

Tabel 4, Composite Reliability

	Composite Reliability	Hasil Uji
X1	0,945	Reliabel
X2	0,932	Reliabel
Y	0,945	Reliabel
Z	0,967	Reliabel

2. **Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Kriteria penarikan kesimpulan *Convergent Validity* adalah valid atau tidaknya dilihat dari outer loading (Pratama & Pasaribu, 2020). Dalam praktik terbaik, setiap indikator diharapkan mempunyai nilai outer lebih besar dari 0,7. Apabila nilai outer loading $> 0,4$ sampai dengan $< 0,7$ juga dapat dipertimbangkan terutama pada penelitian baru atau eksploratif. Akan tetapi, jika nilai outer loading lebih kecil dari 0,4 maka indikator harus dibuang dari variabel dan dilakukan uji pengujian ulang validitas konvergen sebelum dilanjutkan kepada pengujian validitas diskriminan (Hair, 2013).

3. **Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi valid tidaknya indikator atau variabel penyusun. Pengukuran terbaik saat ini dalam website SmartPLS adalah dengan memeriksa

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviasi Kualanamu

nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) (Syafarina, 2021). Jika nilai HTMT < 0.9 maka konfigurasi tersebut memiliki validitas identifikasi yang sangat baik (Juliandi, 2018).

Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Performance.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap *employee performance* (Y) mempunyai koefisien beta besar 0,596 dan T-statistik 8,807. dari hasil ini dinyatakan T-statistik signifikan karena > 1,96 dengan P-value 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada Personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviasi.

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Pengaruh *Organizational Commitment* (X2) terhadap *employee performance* (Y) mempunyai koefisien beta besar 0,154 dan T-statistik 2,170. dari hasil ini dinyatakan T-statistik signifikan karena > 1,96 dengan P-value 0,030 maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada Personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviasi.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) mempunyai koefisien beta besar 0,357 dan T-statistik 4,513. dari hasil ini dinyatakan T-statistik signifikan karena > 1,96 dengan P-value 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) pada Personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviasi.

Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pengaruh *Organizational Commitment* (X2) terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) mempunyai koefisien beta sebesar 0.585 dan T-statistik 7,561. dari hasil ini dinyatakan T-statistik signifikan karena > 1,96 dengan P-value 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior* (Z) pada Personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviasi.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Employee Performance

Pengaruh *Organizational Citizenship behavior* (Z) terhadap *employee performance* (Y) mempunyai koefisien beta sebesar 0,184 dan T-statistik 2,242. dari hasil ini dinyatakan T-statistik signifikan karena > 1,96 dengan P-value 0,025 maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship behavior* (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada Personel Aviation Security PT Angkasa Pura Aviasi.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Performance Melalui Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior*, nilai *T-Statistics* adalah 1.910, dengan P-Values 0.056 > 0.05 (tidak signifikan), maka Z (*organizational citizenship behavior*) tidak memediasi pengaruh X1 (*work engagement*) terhadap Y (*employee performance*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai “Pengaruh *work engagement* dan *organizational commitment* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu

organizational citizenship behavior pada personel Aviation security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu”, adalah sebagai berikut :

Work engagement berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada *Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu*.

Organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* pada *Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu*

Work engagement berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada *Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu*.

Organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada *Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu*.

Organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* pada *Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu*

Work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *Organizational citizenship behavior* pada *Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu*.

Organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *Organizational citizenship behavior* pada *Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviiasi Kualanamu*

DAFTAR PUSTAKA

- Armala, Siti. (2020). Implementasi PP No. 90 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 1(1), 11–21.
- Azzahra, Fariha, & Maryati, Tri. (2016). Dampak Job Involvement Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 7(2), 301–324.
- Bariah, Siti Khusnul. (2019). Rancangan pengembangan instrumen penilaian pembelajaran berbasis daring. *Petik: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 5(1), 31–47.
- Faoziah, Alvina Nurul. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Personel Pengamanan Bandar Udara Terhadap Kepuasan Penumpang di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(3), 1259–1268.
- Firdaus, Rizq Rafi. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Hanafi, Andhi Sukma, Almy, Chairil, & Siregar, M. Tirtana. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hanafi, Andhi Sukma, Almy, Chairil, & Siregar, M. Tirtana. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), . *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Harahap, Lenni Khotimah, & Pd, M. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1(1).
- Istiantara, Dedik Tri. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Junaidi, Ô. Ç. Ä., & Susanto, Hadi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan

Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Aviation Security PT. Angkasa Pura Aviasi Kualanamu

Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 4(3), 294–304.

Lubis, Aswadi. (2016). Implementasi dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dengan kinerja organisasi. *El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Pranata Sosial*, 2(1), 111–124.

Mahardika, I. Nyoman Bayu Putra, & Wibawa, I. Made Artha. (2019). *Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan*. Udayana University.

Prabantari, Bertilla Vanessa Kusuma. (2020). Analisis hubungan Kualitas Pelayanan terhadap tingkat Kepuasan Pelanggan Transportasi Transjakarta. *Transaksi*, 12(1), 25–39.

Pratama, Prayugo Yugo, & Pasaribu, Sjahril Effendy. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.

Putrana, Yoga, Fathoni, Aziz, & Warso, Moh Mukeri. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).

Septianingsih, D. W. I. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima*. STTKD Sekolah Tinggi Teknologi KeDirgantaraan.

Setiaji, Agung, & Putro, Tunjung Atmadi Suroso. (2019). *Perancangan Desain Interior Bandara Adi Soemarmo Dengan Konsep Heritage In Javanese Of Urban Lifestyle*. Universitas Mercu Buana Jakarta.

Setiawan, Teguh. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardhika*, 16(3), 430–442.

Solichin, Much Riyadus. (2018). Analisis pengaruh employee engagement, emotional intelligence, dan komitmen terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 6(2), 36–47.

Syafarina, Dwi. (2021). *Pengaruh Brand Ambassador dan Iklan Media Sosial Terhadap Kepercayaan dan Loyalitas Pelanggan Lazada Di Masa Covid-19*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta.