



PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA BATAM

Topan Hidayat¹, Amril Al Riza², Samsul Hidayat³, Sabri⁴, Mulyadi⁵

^{1,2}Magister Manajemen, Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia

^{*)} corresponding author

Keywords	Abstract
Work productivity, work implementation, team collaboration, and management information systems	<i>This study aims to examine the impact of independent variables, namely self-efficacy (X1), job satisfaction (X2), and work engagement (X3), on the dependent variable, employee performance (Y), at the Youth and Sports Office of Batam City, both individually and collectively. The population of this study consists of all civil servant employees at the Youth and Sports Office of Batam City, totaling 60 people. No classification based on the type or status of the employees is made, as both categories receive the same treatment. The sample was selected using a census technique, meaning all members of the population were included in the sample. Therefore, the sample size is 60 people. The results of the study show a significant positive effect of self-efficacy (X1), job satisfaction (X2), and work engagement (X3) on employee performance (Y), with an F-value of 53.977. This value is much higher than the critical F-value of 2.88 at a significance level of 0.05. The relationship between the four variables is represented by the multiple regression equation: $Y = 15.993 + 0.057X1 + 0.164X2 + 0.460X3$. Based on validity and reliability tests, all instruments met the required standards. Among the variables, work engagement had the most significant impact, with a coefficient of determination of 70.6%, indicating it as the primary factor influencing employee performance.</i>

1. PENDAHULUAN

Kehadiran pegawai dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat esensial. Pegawai memainkan peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, baik sebagai perencana, pelaku, maupun penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor utama yang dapat menentukan kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, mengelola pegawai menjadi tugas yang sangat penting, namun juga tidak mudah. Hal ini disebabkan oleh beragamnya pikiran, perasaan, status, keinginan, dan kebutuhan individu yang dibawa

setiap pegawai ke dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2017). Sebagai contoh, dalam setiap organisasi, pegawai mungkin memiliki pandangan yang berbeda terkait tugas dan tujuan yang harus dicapai, sehingga manajemen harus mampu menciptakan kondisi yang mendukung agar pegawai dapat bekerja dengan semangat tinggi dan mencapai tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang saling menguntungkan bagi pegawai. Menurut Robbins et al. (2017), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa pekerjaannya dihargai dan diakui cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Hal ini selaras dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak dihargai, hal tersebut akan berdampak negatif pada motivasi dan prestasi mereka. Dengan demikian, manajemen perlu fokus untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Di sisi lain, prestasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pengakuan dan penghargaan, tetapi juga oleh efikasi diri pegawai. Menurut Bandura (1997), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, efikasi diri yang tinggi akan tercermin dalam etika kerja yang baik, seperti disiplin, ulet, dan dedikasi tinggi. Menurut Luthans (2011), pegawai dengan efikasi diri yang tinggi lebih cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja dan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan efikasi diri menjadi hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika pegawai merasa yakin terhadap kemampuan diri mereka, mereka akan lebih produktif dalam menjalankan tugas dan lebih berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan individu. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan tugas yang diberikan. Hal ini dapat mengurangi tindak ketidakdisiplinan, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan, yang dapat mengganggu kelancaran operasional organisasi (Koys, 2001). Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami alienasi, seperti kehilangan minat dalam pekerjaan, kurang antusias, atau bahkan berusaha meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja pegawai untuk menjaga komitmen dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain kepuasan kerja, semangat (moral) kerja pegawai juga berpengaruh pada pencapaian prestasi kerja. Menurut Steers (1977), semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai yang merasa bahwa lingkungannya mendukung dan menyenangkan akan lebih mudah menerima tantangan dan beradaptasi dengan situasi yang ada. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan menggairahkan agar pegawai dapat bekerja dengan semangat tinggi. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai kebijakan, seperti pemberian apresiasi, pengembangan karier, atau pembentukan hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim.

Faktor lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah fasilitas kerja. Menurut Spector (1997), fasilitas yang memadai akan mempermudah pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Fasilitas kerja yang baik mencakup berbagai hal, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta sistem yang mendukung kelancaran pekerjaan. Jika pegawai merasa bahwa mereka memiliki sarana yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka mereka akan lebih produktif dan kinerjanya akan meningkat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang ada.

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, manajemen harus memahami bahwa faktor-faktor seperti efikasi diri, kepuasan kerja, semangat kerja, dan fasilitas kerja saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Menurut Pinder (2008), untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan pribadi serta profesional pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai tidak hanya bekerja dengan semangat tinggi, tetapi juga dapat mencapai prestasi yang signifikan untuk kemajuan bersama.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Sampel penelitian terdiri dari 60 pegawai PNS di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam, yang dipilih menggunakan teknik sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu efikasi diri, kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan prestasi kerja pegawai. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum pengumpulan data dilakukan untuk memastikan hasil yang valid dan konsisten (Sekaran & Bougie, 2016).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu prestasi kerja pegawai. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan, sedangkan uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan keterikatan kerja memberikan pengaruh terbesar (Hair et al., 2017). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan efikasi diri dan keterikatan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja di lingkungan organisasi.

3. Hasil Dan Diskusi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima secara signifikan. Pengujian menunjukkan bahwa efikasi diri (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterikatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam. Nilai Fhitung sebesar 53,977 menunjukkan bahwa pengaruh gabungan dari ketiga variabel tersebut jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 yang sebesar 2,88 ($F = 53,977 > 2,88$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja terhadap prestasi kerja sangat signifikan. Pola

hubungan antara keempat variabel ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi ganda: $\hat{Y} = 15,993 + 0,057X_1 + 0,164X_2 + 0,460X_3$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap perubahan satu unit pada variabel bebas akan menyebabkan perubahan pada prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ganda (R_y) sebesar 0,862, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja dengan prestasi kerja pegawai sangat tinggi. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,743 menjelaskan bahwa 74,3% variasi dalam prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut sangat besar dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain, jika seluruh pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam dianalisis secara bersamaan mengenai efikasi diri, kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan prestasi kerja, maka sekitar 74,3% variasi dalam prestasi kerja akan mengikuti pola yang dijelaskan oleh persamaan regresi tersebut.

Di antara ketiga variabel yang diuji, keterikatan kerja (X_3) memberikan kontribusi paling besar terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini tercermin dari koefisien determinasi keterikatan kerja sebesar 70,6%, yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Ketika pegawai memiliki keterikatan kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja mereka. Sebaliknya, pegawai dengan keterikatan kerja rendah cenderung kurang termotivasi dan tidak memberikan hasil yang optimal, yang dapat menurunkan prestasi kerja mereka.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja pegawai, maka prestasi kerja mereka juga cenderung rendah. Oleh karena itu, efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja merupakan variabel yang sangat penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam. Untuk meningkatkan prestasi kerja, manajemen harus berfokus pada pengembangan ketiga variabel ini.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Efikasi diri yang tinggi mencerminkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan diri mereka, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, pegawai dengan efikasi diri yang rendah cenderung kurang percaya diri dan mungkin merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak negatif pada prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri pegawai melalui pelatihan dan pembinaan sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti memberikan penghargaan, fasilitas yang memadai, dan kesempatan pengembangan karir.

Keterikatan kerja terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Keterikatan kerja mengacu pada komitmen pegawai terhadap organisasi dan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka akan merasa bahwa tugas yang mereka jalankan memiliki makna dan tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menumbuhkan budaya keterikatan kerja dengan cara meningkatkan hubungan antara pegawai dan organisasi serta menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Dalam kesimpulannya, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Manajemen harus memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Sebagai saran, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan keterikatan kerja, karena faktor ini terbukti memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 74,3% variasi dalam prestasi kerja pegawai, dengan keterikatan kerja memberikan kontribusi terbesar sebesar 70,6%. Semakin tinggi efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja mereka. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja akan berakibat pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan dan mengelola ketiga variabel ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai secara optimal.

Referensi

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2017). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.).

Pearson Education.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley.

Steers, R. M. (1977). Organizational effectiveness: A behavioral view. Scott, Foresman.

Sugiyono, M. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.