

Peran Keterikatan Pegawai Sebagai Mediasi *Self Efficacy* Dan *Workplace Spirituality* Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Isna Mazroatul Ulfa

Fak Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro

Sih Darmi Astuti*

Fak Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro

Corresponding author: astuti_sda@dsn.dinus.ac.id.

Abstract . This study aims to examine the effect of self-efficacy and workplace spirituality on employee performance through employee engagement as an intervening variable. This study uses explanatory analysis which explains the facts/data obtained by survey method using a questionnaire directly to the DP3AP2KB of Central Java Province. The population in this study were all employees, totaling 101 employees. The Likert scale was used in this study. The statistical analysis method uses multiple linear regression analysis, using SPSS Version 24. The study found that (1) self-efficacy has the strongest effect on improving employee performance through employee engagement, (2) workplace spirituality has an effect on employee performance through employee engagement, (3) self-efficacy has a direct effect on employee performance, and (4) spirituality workplace has a direct effect on employee performance.

Keywords: self efficacy, workplace spirituality, employee engagement, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan supaya menguji pengaruh *self efficacy* dan *workplace spirituality* pada kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan analisis eksplanatori yang menjelaskan fakta/data-data yang diperoleh dengan metode survey menggunakan kuesioner secara langsung ke DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 101 pegawai, skala likert dipergunakan dalam studi ini. Metode analisis statistik mempergunakan analisis regresi linier berganda, menggunakan SPSS Versi 24. Penelitian menemukan bahwa (1) *self efficacy* memiliki pengaruh terkuat untuk me ingkatkan kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai, (2) *workplace spirituality* berpengaruh pada kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai, (3) *self efficacy* berpengaruh langsung pada kinerja pegawai, dan (4) *workplace spirituality* berpengaruh langsung pada kinerja pegawai.

Kata kunci: *self efficacy*, *workplace spirituality*, keterikatan pegawai, kinerja pegawai

1. LATAR BELAKANG

Kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan yang memperoleh seseorang untuk menjalankan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang diberikan, dimana kinerja efektif maupun buruk mengikuti dari pendapatan tolak ukur dengan melalui tingkatan pekerjaan. tujuan yang telah

ditetapkan dan dapat dipenuhi Standar pekerjaan dapat mewujudkan tingkat tolak ukur diharapkan dari suatu fungsi yang dapat dilakukan penilaian dasar. (Saripuddin & Handayani, 2017) bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. *Self efficacy* sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan karena menumbuhkan rasa percaya diri dan kapasitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

(Gilang Ramadhan, 2022) *self efficacy* ialah perspektif individu pada kemampuan diri berdasarkan pencapaiannya. *self efficacy* diperlukan karena mempengaruhi upaya yang dibutuhkan yang bisa diketahui dari performa kerja. *Self efficacy* ialah faktor yang mempengaruhi kinerja pentingnya *efficacy* diri dalam mengoptimalkan kinerja karyawan disebuah organisasi. *Self efficacy* akan menunjukkan keyakinan dan kemampuan yang kuat bahwa mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi bisa menggantikan setiap hal yang terjadi di sekelilingnya sebab orang tersebut memiliki anggapan bahwa sebenarnya mereka dapat melakukan apa saja. Semendara individu yang memiliki sedikit *self efficacy* tidak dapat mengubah apapun di sekitarnya karena beranggapan bahwa ia tidak memiliki kemampuan melakukan berbagai hal. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa *self efficacy* bis mempengaruhi kinerja karyawan. Penjelasan selaras dengan studi dari (Cita LW, 2022) yang memperlihatkan bahwa *self-eficacy* dapat berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

Workplace spirituality, menurut (Wufron et al., 2021) adalah rasa keterhubungan dan kasih sayang terhadap orang-orang di sekitarnya, serta kesadaran batin dan kesadaran untuk melakukan proses kerja secara bermakna dan memungkinkan transendensi. Menurut (Hastomi & Riduwan, 2016) *workplace spirituality* mengikutsertakan usaha dalam mendapatkan tujuan hidup seseorang, mengembangkan interaksi secara kuat antara rekan kerja yang satu dn yang lainnya yang berkaitan dengan apa yang menjadi pekerjaannya serta mempunyai kesinambungan antara kepercayaan individu pada nilai organisasi. *workplace spirituality* tidak menjelaskan terkait perspektif sebuah agama, tetapi memnuhi kebutuhan batik pekerja serta maksud dari pekerjaan yang ia lakukan dan berkaitan dengan batik seluruh individu yang ada pada sebuah organisasi. *workplace spirituality* meningkatkan komitmen pekerja pada produktivitasnya serta menekan absensi serta pekerja yang keluar masuk (Hastomi & Riduwan, 2016).

Menurut (Gilang Ramadhan, 2022) hubungan karyawan ialah pekerja yang bisa menjadikan dirinya berkontribusi sepenuhnya pada sebuah pekerjaan serta memiliki komitmen dalam meraih maksud organisasi melalui pemberian kinerjanya sebaik mungkin, serta memperlihatkan ekspresi diri secara fisik maupun emosional pada pekerjaannya. Karyawan yang menganggap bahwa dirinya sudah ikut serta memperlihatkan ekspresi pola pikir positif serta berbasis pada pekerjaan yang terlihat dari semangatnya dan menekan kecenderungannya dalam malekukan kesalahan ketika melaksanakan pekerjaannya. Pekerja dikatakan mempunyai keterikatan jika pegawai tersebut baik dan memiliki rasa ingin ikut serta memajukan instansi dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka.

Permasalahan yang ada pada DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah mengenai variabel *self efficacy* yaitu ialah kurangnya rasa percaya diri pada pegawai dan masih banyak yang merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga menyebabkan *self efficacy* diri pekerja tersebut masih kurang.

Pada variabel *workplace spirituality* ialah kurangnya simpati pada rekannya serta perasaan tolong menolong terhadap sesama pekerja yang memiliki permasalahan masih minim, sebab kewajibannya pada instansi yang tinggi menjadikannya selalu terfokus pada pekerjaan sehingga ketika ada pekerjaan yang melibatkan antar tim mereka kurang bisa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya pada permasalahan mengenai keterikatan pegawai yang tidak terlalu bangga pada pekerjaannya, merasakan kelelahan berlebih dikarenakan beban serta tugas yang diberikan yang terlampaui banyak, dan rendahnya semangat untuk menyelesaikan tugas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Self Efficacy*

(Melati & Kharismasyah, 2023) mendefinisikan *self efficacy* ialah keyakinan seseorang pada kecakapan yang ia miliki, sehingga ia bisa memberi motivasi pada diri sendiri agar melaksanakan pekerjaannya, meraih tujuan serta percaya bahwa ia bisa menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Menurut (Maulani², 2016) *self-efficacy* bisa membawanya pada sikap berbeda antara seseorang dan kemampuan yang sama, sebab *self efficacy* berpengaruh pada pilihan, tujuan, menyelesaikan permasalahan, serta keigihannya dalam berusaha. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi mempercayai bahwa dirinya bisa melaksanakan sesuatu yang bisa mengubah apa yang ada disekelilingnya, sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah beranggapan bahwa dirinya tidak dapat melaksanakan apapun yang ada disekelilingnya. Dalam penelitian Menurut (Agustin et al., 2021) indikator *self efficacy* yaitu:

1. Karyawan menganggap pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya
2. karyawan dapat beradaptasi dengan pekerjaannya di perusahaan
3. karyawan menganggap pekerjaannya sesuai dengan harapannya
4. karyawan menganggap dirinya mempunyai kemampuan yang sama atau melebihi karyawan lainnya
5. Mengingat pengalaman masa lalu memberi pekerja jaminan lebih dalam kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka

2.2. *Workplace spirituality*

Workplace spiritualitas menurut (Sri Purnami et al., 2020) merupakan pengalaman spiritual dari pegawai saat bekerja seperti rasa keberartian, kebersamaan dan transendensi. Menurut (Sri Purnami et al., 2020) *Workplace spirituality* berarti bahwa seseorang yang mempunyai kemauan tidak sekedar untuk kompeten pada apa yang ia kerjakan melainkan juga memperoleh sesuatu yang baru dari apa yang ia kerjakan. Pengalaman tersebut misalnya transedensi, pekerjaan yang mempunyai makna tujuan, keterkaitan dengan sumber kekuatan yang lebih tinggi, menjadi sosok yang otentik, memberi layanan serta kemanusiaan dan menjadi bagian organisasi yang beretika. Dalam penelitian menurut (Wufron et al., 2021) indikator *workplace spirituality* yaitu:

1. Rasa simpati sesama rekan kerja
2. Saling menghargai
3. Semangat kerja
4. Kerja sama sesama tim dengan baik

2.3. Keterikatan Pegawai

Menurut (Fitriani et al., 2022) keterikatan pegawai ialah memiliki sikap komitmen untuk mencapai tujuan organisasi melalui upaya terbaiknya, dan ekspresi fisik dan emosional dari pekerjaannya. menurut (Fitriani et al., 2022) pekerja yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya akan senantiasa memiliki semangat, bangga bekerja pada perusahaan tersebut, serta menyukai apa yang ia kerjakan, dan merasa puas pada pekerjaannya. Dalam penelitian menurut (Carmona-Halty et al., 2019) indikator keterikatan pegawai yaitu:

1. Energi dalam bekerja
2. Kemauan untuk berusaha
3. Antusiasme dalam bekerja
4. Merasakan inspirasi dari pekerjaan
5. Ketekunan dalam bekerja
6. Kesenangan dalam bekerja
7. Kebanggaan atas pekerjaan
8. Konsentrasi tinggi saat bekerja
9. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

2.4. Kinerja Pegawai

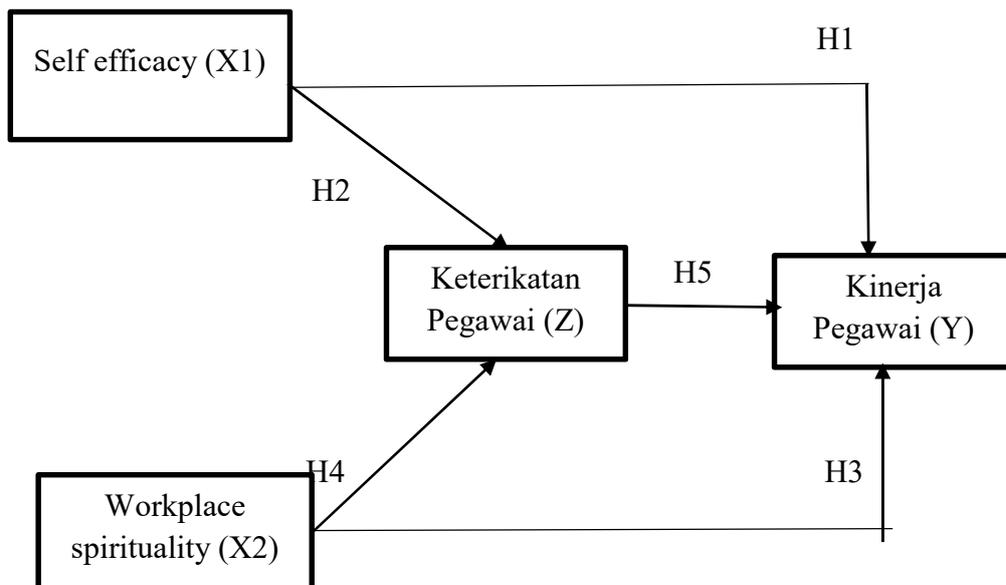
Menurut (Wahyuni, 2020) mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai ialah perolehan atau tarah kesuksesan individu secara menyeluruh pada periode tertentu ketika menjalankan pekerjaannya dibandingkan dengan beragam kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, target atau ketentuan yang menjadi kesepakatan bersama. (Iqbal Hakiki, 2022) kinerja ialah sebagai perolehan dari usaha seseorang yang diraih menggunakan kemampuannya serta perbuatan pada kondisi tertentu. (Depitra & Soegoto, 2018) mengidentifikasi bahwa kinerja pada dasarnya produk waktu dan peluang serta membuat prestasi yang bernilai tinggi untuk organisasi yang mengurangi biaya dalam meraih tujuan. Indikator kinerja karyawan dalam (UU Nomor 5 Tahun 2014) yaitu:

- 1) Sasaran Kerja (SK)
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Biaya
 - d. Kompeten
- 2) Perilaku kerja (PK)
 - a. Pelayanan
 - b. Komitmen
 - c. Kepentingan dinas
 - d. Motivasi
 - e. Kepemimpinan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis melaksanakan penelitian pada DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang beralamat dijalan Bongsari, Kec, Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah. Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian adalah pendekatan kuantitatif yang datanya diperoleh dari data hasil angket (kuisisioner).

Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah berjumlah 101 pegawai. Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipergunakan sebagai analisis data dalam penelitian ialah regresi linier berganda yang sebelumnya sudah dilaksanakan beberapa pengujian diantaranya uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji instrumen untuk validitas menggunakan analisis faktor dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Alat analisis menggunakan SPSS versi 24.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di D3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dimana responden penelitian adalah semua pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 67 orang atau 66,34% dan selebihnya adalah pegawai berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan kelompok umur responden, diperoleh bahwa umur responden yang paling banyak adalah pegawai yang berusia 26 - 30 tahun dan 36 – 30 tahun yaitu masing-masing sebanyak 20 orang atau 19,80%. Dengan demikian umur/usia pegawai tergolong usia menengah, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit berada pada 20-25 tahun yang hanya sebanyak 7 orang (6,93%). Sedangkan berdasarkan latar belakang pendidikan responden yang paling banyak adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 54 orang atau 53,47% diikuti oleh responden yang berpendidikan S2 sebanyak 24 orang atau 23,76%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan terbanyak dari pegawai yang berpendidikan tinggi. Adapun masa kerja responden yang paling besar adalah kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 38,61% diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 18,81%. Dengan demikian masa kerja di kantor ini cenderung masih relatif baru.

4.1. Pengujian Instrumen

4.1.1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Item	Loading	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i>		
	x1.1	0.763	Valid
	x1.2	0.806	Valid
	x1.3	0.792	Valid
	x1.4	0.601	Valid
	X1.5	0.682	Valid
2	<i>Workplace Spirituality</i>		
	x2.1	0.776	Valid
	x2.2	0.612	Valid
	x2.3	0.891	Valid
	x2.4	0.850	Valid
3	<i>Keterikatan Pegawai</i>		
	Z1.1	0.590	Valid
	Z.1	0.749	Valid
	Z.2	0.667	Valid
	Z.3	0.558	Valid

Received on Febuary 7th, 2023; Revised on March 2nd, 2023; April 22nd, 2023

* Sih Darmi Astuti, astuti_sda@dsn.dinus.ac.id

No	Variabel/Item	Loading	Keterangan
	Z.4	0.760	Valid
	Z.5	0.767	Valid
	Z.6	0.679	Valid
	Z.7	0.590	Valid
	Z.8	0.543	Valid
4	Kinerja Pegawai		
	y.1	0.801	Valid
	y.2	0.820	Valid
	y.3	0.659	Valid
	y.4	0.739	Valid
	y.5	0.762	Valid
	y.6	0.772	Valid
	y.7	0.677	Valid
	y.8	0.756	Valid
	y.9	0.749	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, karena untuk variabel keterikatan pegawai ada satu indikator yang mempunyai nilai *loading* yang lebih kecil dari 0,4.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel. Selanjutnya uji realibilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha (α), dimana jika $\alpha > 0,70$ maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel (Imam Ghozali, 2001). Pengolahan data menggunakan Program SPSS Versi 24 yang hasilnya disajikan pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Self- Efficacy</i>	0,761	> 0,70	Reliabel
<i>Workplace Spirituality</i>	0,782	> 0,70	Reliabel
Keterikatan Pegawai	0,840	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,868	> 0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Pengujian normalitas

		Unstandardized Residual - 1	Unstandardized Residual - 2
N		101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	3.77431639	3.09480864
Most Extreme Differences	Absolute	.059	.086
	Positive	.059	.042
	Negative	-.054	-.086
Test Statistic		.059	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.061 ^c

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov memiliki signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

4.3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Pengujian Multikolinieritas 1

Model 1			Model 2		
Model	Collinearity Statistics		Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF		Tolerance	VIF
1 (Constant)			1 (Constant)		
<i>Self efficacy</i>	0.761	1.314	<i>Self efficacy</i>	0.516	1.937
<i>Workplace Spirituality</i>	0.761	1.314	<i>Workplace Spirituality</i>	0.600	1.666
			Keterikatan Pegawai	0.411	2.432

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Pada model 2 tidak diperlukan uji multikolinieritas karena hanya terdiri dari 1 variabel bebas.

4.4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Tabel 5. Uji Glejser 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.533	2.085			1.695	.093

Received on Febuary 7th, 2023; Revised on March 2nd, 2023; April 22nd, 2023

* Sih Darmi Astuti, astuti_sda@dsn.dinus.ac.id

<i>Self efficacy</i>	.047	.071	.077	.668	.506
<i>Workplace Spirituality</i>	-.083	.090	-.107	-.926	.357

a. Dependent Variable: AbsRes1

Berdasarkan hasil uji Glejser pada model 1 menunjukkan tidak ada variabel yang signifikan terhadap nilai mutlak residual model. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi 1.

Tabel 6. Uji Glejser 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.102	1.757		1.766	.081
<i>Self efficacy</i>	-.074	.067	-.155	-1.105	.272
<i>Workplace Spirituality</i>	-.020	.079	-.032	-.247	.805
Keterikatan Pegawai	.036	.050	.114	.724	.471

a. Dependent Variable: AbsRes2

Berdasarkan hasil uji glejser pada model menunjukkan tidak ada variabel yang signifikan terhadap nilai mutlak residual model. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data dengan program SPSS 24 memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear 1

Variabel	Model 1: Dep = Keterikatan Pegawai				
	b	SE	Beta	t	sig
(Constant)	13.158	3.271		4.022	0.000
<i>Self efficacy</i>	0.755	0.111	0.506	6.814	0.000
<i>Workplace Spirituality</i>	0.722	0.141	0.380	5.121	0.000
F	70,161				
Sig F	0,000				
Adj R ²	0,580				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Model persamaan adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,506 X_1 + 0,380 X_2$$

Berdasarkan model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien regresi *Self efficacy* memiliki arah positif terhadap Keterikatan pegawai yang berarti bahwa *Self efficacy* yang lebih baik akan meningkatkan keterikatan pegawai.

- b. Koefisien regresi *Workplace Spirituality* memiliki arah positif terhadap Keterikatan pegawai yang berarti bahwa *Workplace Spirituality* yang lebih baik akan meningkatkan keterikatan pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS 24 memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 8. Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear 2

Variabel	Model 2:				
	Dep = Kinerja Pegawai				
	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	6.940	2.910		2.385	0.019
<i>Self efficacy</i>	0.311	0.111	0.211	2.803	0.006
<i>Workplace Spirituality</i>	0.395	0.131	0.211	3.022	0.003
Keterikatan Pegawai	0.525	0.083	0.533	6.305	0.000
F	81.054				
Sig F	0.000				
Adj R ²	0,706				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Model persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,211 X_1 + 0,211 X_2 + 0,533 Z$$

Berdasarkan model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan. Koefisien regresi *Self efficacy*, *Workplace Spirituality* dan Keterikatan Pegawai memiliki arah positif terhadap kinerja Pegawai.

Selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing koefisien regresinya.

1. Koefisien regresi standar variabel *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh dari Model 1 diperoleh hasil sebesar 0,211. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Self efficacy* yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,803 dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Koefisien regresi standar variabel *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh dari Model 2 diperoleh hasil sebesar 0,211. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Workplace Spirituality* yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,022 dengan signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi standar variabel Keterikatan pegawai terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh dari Model 1 diperoleh hasil sebesar 0,533. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna

Received on Febuary 7th, 2023; Revised on March 2nd, 2023; April 22nd, 2023

* Sih Darmi Astuti, astuti_sda@dsn.dinus.ac.id

bahwa variabel keterikatan pegawai yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,305 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa Keterikatan Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai R^2 pada model regresi 2 diperoleh sebesar 0,706 yang artinya 70,6% variasi dari Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen *Self efficacy*, *Workplace Spirituality* dan Keterikatan Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 29,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 1 mendapatkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai dengan *self efficacy* yang lebih tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung merasa percaya diri, menganggap kegagalan sebagai peluang untuk mencoba lagi, dan menjadi pemain tim yang hebat. *Self-efficacy* terus tumbuh sepanjang hidup saat memperoleh keterampilan baru, memiliki pengalaman baru, mengambil risiko, dan terus berusaha untuk sukses. Penting bagi seorang untuk membangun rasa *self-efficacy* yang kuat agar dapat bekerja dengan baik dan mengatasi tantangan di tempat kerja. Bandura mengenali empat sumber *self-efficacy* yang menonjol dan menegaskan bahwa dengan saling mempengaruhi faktor-faktor inilah kita menumbuhkan kepercayaan atau ketidakpercayaan yang signifikan pada diri kita sendiri. Keyakinan *self-efficacy* sangat mempengaruhi pendekatan mereka terhadap suatu tugas, motivasi untuk terlibat dalam suatu tugas, tingkat upaya yang mereka lakukan, tingkat kegigihan ketika menghadapi tugas yang sulit dan kinerja mereka dalam tugas tersebut. Oleh karena itu penting bahwa pegawai untuk berusaha untuk meningkatkan keyakinan *self-efficacy* mereka dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Meningkatkan *self-efficacy* baik dalam individu maupun tim harus dijadikan prioritas manajerial. Ketika dijalankan dengan benar, peningkatan *self-efficacy* akan mengarah pada peningkatan kemampuan pegawai dan akan berdampak besar pada kinerja individu maupun tim. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pulungan & Rivai, 2021) maupun (Ardanti & Rahardja, 2017) yang menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 2 mendapatkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai dengan *self efficacy* yang lebih tinggi akan cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa persepsi mengenai *self efficacy* berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa responden para pegawai memiliki kesadaran dan kemampuan diri bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mendorong diri sendiri untuk dapat memperoleh sesuatu sebagaimana yang diinginkan. Sebaliknya Keterikatan Pegawai dalam pekerjaan mereka juga tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi yang dimiliki pegawai akan mengukur keinginan mereka untuk terlibat dengan pekerjaan mereka dengan harapan mereka akan memperoleh hasil yang lebih baik.

Self-efficacy memiliki hubungan positif antara mencari sumber pekerjaan struktural, mencari tantangan, dan mengoptimalkan tuntutan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, di mana *self-efficacy* terkait dengan inisiatif pribadi karyawan dalam mengambil tanggung jawab dan tugas tambahan. Dalam konteks ini, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi ditemukan lebih banyak mencari sumber daya struktural, tuntutan konstruktif, dan perbaikan dalam tuntutan kerja mereka. Hubungan positif antara keterikatan kerja dan mencari tantangan dan mengoptimalkan tuntutan kerja dapat dijelaskan oleh fakta bahwa karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi lebih mungkin untuk mencapai tujuan kerja mereka, sehingga meningkatkan rasa harga diri mereka.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firnanda & Wijayati, 2021) yang juga menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Pegawai.

3. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 3 mendapatkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai dengan *Workplace Spirituality* yang lebih tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor itu secara empiris dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah nilai spiritualitas tempat kerja. Dimana melalui tempat kerja spiritualitas menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan untuk mencapai potensi tertinggi karyawan, yang pada gilirannya dapat mengarah pada kreativitas organisasi karyawan yang lebih besar, motivasi, dan komitmen. Spiritualitas memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena baik kondisi spiritual yang akan meningkatkan kinerja seseorang pada bekerja, sedangkan agama hanyalah moderasi antara hubungan keduanya. Jadi secara historis, spiritualitas berasal dari agama, tetapi Spiritualitas di tempat kerja tidak terkait dengan agama apa pun. Spiritualitas di tempat kerja mencerminkan pengalaman karyawan seperti rasa makna, tujuan, masyarakat, dan transendensi di tempat kerja. Semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual yang kongruen dengan organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan akan menemukan makna sejati di tempat kerja. Spiritualitas membentuk ide-ide regulatif umum yang diinternalisasi. Individu yang baik secara spiritual berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya (Supriyanto Dan Setyo Riyanto, 2017).

4. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Keterikatan Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 4 mendapatkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai dengan *Workplace Spirituality* yang lebih tinggi akan cenderung memiliki Keterikatan yang lebih tinggi. Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa perspsi mengenai *Workplace Spirituality* berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa responden para pegawai memiliki semangat spiritual yang baik di tempat kerja. Sebagian besar akademisi berpendapat bahwa spiritualitas adalah rasa keutuhan dan kelengkapan dan itu menunjukkan menjadi orang yang terintegrasi secara lengkap. Lengkap menunjukkan spiritual diri sendiri dan itu mengungkapkan semangat seluruh orang di tempat kerja yang ditunjukkan dengan lebih fokus dan produktif. Meningkatkan spiritualitas akan membawa pada perasaan yang lebih utuh perasaan ketika melakukan tugas. Keterikatan Pegawai juga mencakup rasa keutuhan dan kelengkapan. Misalnya, keterlibatan mengandung aset langsung dari semua aspek seperti kognitif, fisik dan emosional di tempat kerja. Keutuhan merupakan salah satu konstruk psikologis yang terintegrasi dengan aspek yang berbeda dari diri dan mereka terkait dan lengkap. Spiritualitas adalah salah satu dimensi yang paling signifikan dalam kepribadian karenanya meningkatkan spiritualitas membuat orang membawa diri mereka seutuhnya ke tempat kerja. Perasaan terhubung dengan tugas serta rekan kerja dan hubungan dengan pekerja lainnya termasuk komponen spiritualitas tempat kerja dan Keterikatan Pegawai.

5. Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 5 menunjukkan bahwa Keterikatan Pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki Keterikatan Pegawai yang lebih baik akan cenderung memiliki Kinerja pegawai yang lebih tinggi. Keterikatan Pegawai adalah keadaan emosional dan kognitif yang positif dan lengkap terkait dengan pekerjaan, terkait dengan karakteristik ketekunan dan dispersi. Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya, masih ada perdebatan mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dan prestasi kerja. Beberapa peneliti telah mengusulkan bahwa dengan peningkatan keterlibatan kerja, perilaku emosional, kognitif, dan pandangan ke depan karyawan akan meningkat secara positif, yang juga akan mengarah pada peningkatan kinerja kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Denta Umihastanti dan Agus Frianto, 2022) maupun (Wulandari et al., 2019).

5.KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat diperoleh beberapa hasil, yaitu:

1. Faktor terkuat yang meningkatkan kinerja pegawai di kantor DP3AP2KB adalah *self efficacy* dengan mediasi keterikatan pegawai, artinya ketika seorang pegawai memiliki *self efficacy* yang baik, maka akan meningkatkan keterikatan kerjanya pada organisasi, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.
2. Faktor kedua yang akan meningkatkan kinerja pegawai adalah *workplace spirituality* dengan mediasi keterikatan pegawai, artinya bahwa kondisi spiritual yang baik di kantor DP3AP2KB, akan menciptakan keterikatannya pada organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kerjanya.
3. Faktor ketiga yang meningkatkan kinerja adalah *self efficacy* secara langsung, walaupun memang tidak secepat ketika ada peran keterikatan pegawai di kantor DP3AP2KB.
4. Faktor terakhir yang juga akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor DP3AP2KB adalah dari kondisi spiritualitas tempat kerja mereka, walaupun tidak secepat ketika ada peran keterikatan pegawai di kantor tersebut.

5.2. Saran

Beberapa rekomendasi yang bisa diajukan untuk kantor DP3AP2KB agar kinerja pegawai bisa lebih cepat dicapai, diantaranya adalah:

1. *Self efficacy* akan semakin baik bila pimpinan selalu menjaga kemampuan para pegawai agar seimbang diantara para pegawai, artinya jangan sampai terjadi ketimpangan kemampuan diantara mereka.
2. Kondisi spiritualitas di tempat kerja akan semakin terjaga ketika pihak kantor selalu menciptakan rasa saling menghargai/peduli diantara para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 1–11.
- Cita LW, D. A. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- Denta Umihastanti dan Agus Frianto. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (2022). Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai

- Gilang Ramadhan. (2022). Trias Setyowati. Pengaruh Self Efficacy dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali 20(1), 169–182.
- Hastomi, F., & Riduwan, A. (2016). Pengaruh Anggaran Partisipatif dan Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan.
- Iqbal Hakiki, 2 Maya Sari. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama.
- Maulani², N. R. & A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy, Locus of Control dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin Noor.
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. 4(6), 803–814.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Sri Purnami, R., Senen, S. H., Disman, & Ahman, E. (2020). Pengaruh Individual Spirituality dan Workplace Spirituality terhadap Employee Engagement Pegawai Agensi Pemasaran Digital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Supriyanto Dan Setyo Riyanto. (2017). Pengaruh Workplace Spirituality dan Organizational Culture Terhadap Employee Engagement Karyawan Generasi Y di Pt. Krama Yudha Tiga Berlian Motors
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Wufron, K., Nurhasan, R., & Fitri Sani, N. (2021). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. www.jurnal.uniga.ac.id
- Wulandari, S., Sari, D. P., Zefriyenni, Sari, S. Y., & Candra, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Employee Engagement, terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*.