

**AFILIASI:**

^{1,2,3}, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen, Medan,
Sumatera Utara

***KORESPONDENSI:**

tihsolih.@wbi.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/about

DOI: <https://doi.org/10.51622/jbm.v3i2>

CITATION:

Anggraini. D, Simanjuntak. Juara,
Pasaribu. R.M., 2026. Pengaruh Budaya
Organisasi dan Self Efficacy Terhadap
Kinerja Pegawai Kantor Camat Pancur
Batu. *Jurnal Business and Management*,
Vol.4 (No.1), Hal: 667 - 678

Riwayat Artikel :

Artikel Masuk
2026 – 02 - 19

Di Review:

2026 – 03 - 21

Diterima:

2026 – 04 - 05

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SELF – EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANCUR BATU

Desma Anggraini¹, Drs. Juara Simanjuntak², Dr. Romendo M.
Pasaribu³

email correspondence : desma.anggraini@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.

Kata Kunci : *Budaya organisasi, Self-efficacy dan Kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and self-efficacy on the performance of employees at the Pancur Batu Sub-District Office. This study is quantitative in nature, using a saturated sampling technique with 34 respondents. The results show that organizational culture and self-efficacy have a positive and significant effect on the performance of employees at the Pancur Batu Sub-District Office.

Keywords: *Organizational culture, Self-efficacy, Employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang berkembang pesat, Instansi atau organisasi harus mampu beradaptasi diri dengan cepat melalui penyesuaian dalam semua aspek operasionalnya. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam Instansi akan menunjang keberhasilan dalam menjalankan tujuan suatu Instansi. Fungsi sumber daya manusia tidak dapat tergantikan dan supaya dapat bersaing dalam sebuah Instansi dibandingkan dengan sumber daya lain seperti teknologi, modal, metode atau strategi. Peranan sumber daya manusia di Instansi dimulai dari perencanaan dalam mewujudkan Instansi yang berkualitas serta hingga pada saat implementasi dari perencananya dapat berjalan dengan baik, maka dari itu setiap Instansi harus memperhatikan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan dari Instansi tepat sasaran. Dalam mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal. Indikasi penerapan kinerja yang kurang optimal dengan indikasi permasalahan antara lain pegawai yang terlambat masuk kantor, pegawai menggunakan waktu kerja mereka dengan mengobrol dan bermain handphone, dan pengaturan tata ruang kerja pegawai yang tidak optimal. Indikasi-indikasi permasalahan tersebut merupakan contoh dari budaya organisasi yang negatif sehingga berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian target kerja dalam unit kerja pemerintah daerah, karena jeleknya kinerja pegawai. Untuk mengkaji lebih dalam, maka penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul pengaruh budaya organisasi dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.

Kinerja pegawai di lingkup ASN/PNS adalah kemampuan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai (PNS) dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat diukur dari beberapa aspek, seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 6 Tahun 2022, disebutkan bahwa kinerja pegawai ASN/PNS harus dinilai secara objektif dan berbasis kinerja. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target, dan di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “ unjuk kerja “ dari seorang pegawai. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan budaya organisasi.

Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh faktor lain, yaitu self-efficacy (keyakinan seseorang atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas yang di berikan). Self-efficacy akan mendorong seseorang lebih bersemangat dalam melakukan tugas yang di berikan, dalam mencapai suatu pekerjaannya dengan hasil yang optimal. Self-efficacy memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai yang meliputi bagaimana mereka merumuskan tujuan, memperjuangkan target yang diharapkan, tugas dan tanggung jawab, serta memampukan pegawai dalam mengatasi masalah serta kegagalan yang dialami, karena self-efficacy suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Jika pegawai yang memiliki self-efficacy yang tinggi maka pekerjaan apapun dapat selesai dikerjakannya secara tepat waktu (Putri & Wibawa, 2016). Self – efficacy suatu keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berhasil. Kata self-efficacy sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri. Berdasarkan permasalahan dalam segi self- efficacy, muncul dari keyakinan seseorang mengenai kemampuannya serta tindakan yang dilakukan dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam pekerjaannya, untuk mencapai hasil yang maksimal. Widhiartha Adi Putra et al. (2021:52-60), self-efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Busro (2018:1-5), budaya berasal dari bahasa Sanskerta "buddhayah" yang berarti hal-hal berkaitan dengan budi dan akal manusia, sedangkan organisasi berasal dari bahasa Yunani "Organon" yang berarti kumpulan orang-orang yang bekerja sama mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut anggota organisasi sebagai sistem nilai yang mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku, sehingga membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan cara berperilaku yang harus dipahami dan dipraktikkan bersama oleh semua anggota organisasi. Indikator budaya organisasi terdiri dari; (1) Keyakinan pada diri sendiri, (2) Sikap yang tegas, (3) Kecakapan dalam mengelola emosi, (4), Kemampuan untuk mengambil inisiatif, (5) Keterampilan dalam melakukan pengawasan.

Self-efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu (Priyantono, 2017:54; Rahmi, 2020:66). Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi mampu membawa perubahan pada situasi yang dihadapi dan cenderung tidak mudah menyerah dalam keadaan sulit. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah beranggapan tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dan mudah menyerah. *Self-efficacy* merupakan aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari karena memengaruhi individu dalam menentukan tindakan untuk mencapai tujuan, termasuk perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi (Widhiartha Adi Putra et al., 2021:85-86). Dengan demikian, *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator *self-efficacy* terdiri dari (1) Rasa mampu melaksanakan pekerjaan, (2) Kemampuan yang lebih baik, (3) Senang pekerjaan yang menantang, (4) Dan kepuasan dalam pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2016:74). Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019, penilaian kinerja PNS bertujuan menjamin objektivitas pembinaan berdasarkan sistem prestasi dan karir. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompensasi, keterampilan, kemampuan, dan sifat individu. Kinerja yang baik memerlukan keinginan tinggi, pengetahuan tentang pekerjaan, serta kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Indikator kinerja pegawai terdiri dari; (1) Kualitas pekerjaan, (2) Kuantitas pekerjaan, (3) Waktu Penyelesaian, (4) Biaya, (5) Kepuasan pengguna/pelayanan.

Kerangka Konsep Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dimana budaya mendukung tujuan-tujuan Instansi, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi (Dunggio Swastiani 2022). Dari penjelasan diatas, dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

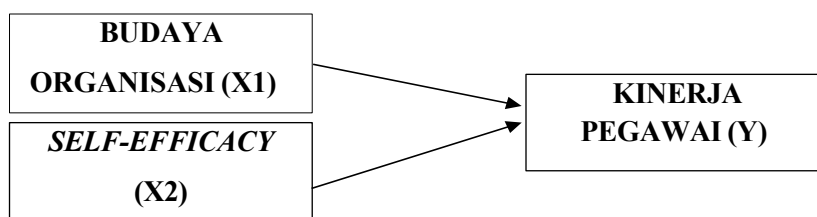
Pengaruh Self – Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Self-efficacy merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu tindakan atau aktivitas untuk dapat mencapai suatu hasil dari tujuan yang telah ditetapkan. Seorang

pegawai yang cenderung dapat menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa ketergantungan dengan orang lain, peran penting yang dimiliki oleh *self-efficacy* sangat membantu dalam perubahan tingkah laku dan cara belajar individu terutama dalam membangun karakter mengenai kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Maryadi Yadi (2022), yang mana membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan signifikan. Dari penjelasan diatas, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Self – Efficacy terhadap kinerja pegawai

Dari uraian pengaruh antar variabel digambarkan kerangka konsep penelitian berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Kantor Camat Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara pada bulan November 2024 sampai September 2025. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pancur Batu sebanyak 34 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert (1-5), sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan studi pustaka. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Self-Efficacy (X2), serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi	Indikator
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.	1. Rasa mampu melaksanakan pekerjaan 2. Kemampuan yang lebih baik 3. Senang pekerjaan yang menantang 4. Dan kepuasan dalam pekerjaan
2	Self-Efficacy (X2)	Self-efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya.	1. 1.Rasamampu melaksanakan pekerjaan 2. Kemampuan yang lebih baik 3. Senang pekerjaan yang menantang 4. Dan kepuasan dalam pekerjaan

3	Kinerja Pegawai (Y1)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan. 3. Waktu Penyelesaian. 4. Biaya. 5. Kepuasan Pengguna /Pelayanan.
---	----------------------	--	---

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang, dan 25 responden yang berjenis kelamin perempuan. Dari hasil ini dapat dilihat bahwasanya, pegawai yang mendominasi pada kantor camat adalah perempuan lebih banyak dibutuhkan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan ini dari pada laki laki. Gambaran tentang sebaran responden berdasarkan klasifikasi pekerjaan pegawai di Kantor Camat Pancur Batu terdiri golongan II/a sebanyak 2%, golongan II/b sebanyak 2%, golongan II/d sebanyak 16%, golongan III/a sebanyak 21%, golongan III/b sebanyak 21%, golongan III/c sebanyak 18% golongan III/d sebanyak 18%, golongan IV/b sebanyak 2%. Dilihat dari masa kerja responden yang menjadi sampel pada penelitian ini masa kerja 6-13 tahun sebanyak 8 orang (23%), 15-20 tahun sebanyak 14 orang (41%), 16-31 tahun sebanyak 12 orang (36%), 16-20 tahun. Pada penelitian ini mayoritas responden merupakan kinerja pegawai dengan masa kerja 16-31 tahun, hal ini dapat disebabkan karena stabilitas Instansi, loyalitas pegawai, serta kebijakan Instansi dalam mempertahankan pegawai yang memiliki budaya organisasi seperti adanya keyakinan dalam diri, norma, dan kebiasaan yang dianut dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Pegawai yang mematuhi aturan dan norma-norma akan lama masa bekerjanya karena pegawai tersebut memiliki kemampuan yang berbeda dengan pegawai yang 6-13 tahun bekerja.

Uji Validitas

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang, sehingga nilai df adalah 30 ($df=N-2$). Nilai r tabel dengan $df = 28$ signifikan 5%, adalah 0,3610. Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai dari r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Correlate item	r- tabel	Keterangan
X1_1	0,519	0,361	Valid
X1_2	0,577	0,361	Valid
X1_3	0,535	0,361	Valid
X1_4	0,513	0,361	Valid
X1_5	0,597	0,361	Valid
X1_6	0,511	0,361	Valid
X1_7	0,571	0,361	Valid
X1_8	0,569	0,361	Valid
X1_9	0,518	0,361	Valid
X1-10	0,595	0,361	Valid
X2_1	0,586	0,361	Valid
X2_2	0,684	0,361	Valid
X2_3	0,538	0,361	Valid
X2_4	0,682	0,361	Valid
X2_5	0,552	0,361	Valid
X2_6	0,546	0,361	Valid
X2_7	0,515	0,361	Valid

Item	Correlate item	r- tabel	Keterangan
X2 8	0,517	0,361	Valid
Y1 1	0,565	0,361	Valid
Y1 2	0,684	0,361	Valid
Y1 3	0,494	0,361	Valid
Y1 4	0,628	0,361	Valid
Y1 5	0,510	0,361	Valid
Y1 6	0,698	0,361	Valid
Y1 7	0,481	0,361	Valid
Y1 8	0,570	0,361	Valid
Y1 9	0,591	0,361	Valid
Y1 10	0,489	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dengan r tabel 0,361 ($df=28$, $\alpha=5\%$), seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid 100% karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki 10 item pernyataan valid, Self-Efficacy (X2) memiliki 8 item pernyataan valid, dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki 10 item pernyataan valid. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas akan menghasilkan cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $>$ 0,60. Berikut tabel dari hasil uji reliabilitas.

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kriteria Cronbach,s Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,736	0,6	Reliabel
Self-Efficacy (X2)	0,715	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,757	0,6	Reliabel

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data di atas menyatakan bahwa hasil regresi dengan memperlihatkan nilai regresi Cronbach Alpha terhadap variabel budaya organisasi, self-efficacy dan kinerja pegawai lebih besar dari nilai kriteria Cronbach Alpha. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, self-efficacy dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Kriteria pengujian: jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Atau versi yang lebih singkat lagi: Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria: signifikansi $>$ 0,05 = data berdistribusi normal; signifikansi $<$ 0,05 = data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85712304
Most Extreme Differences	Absolute	.132

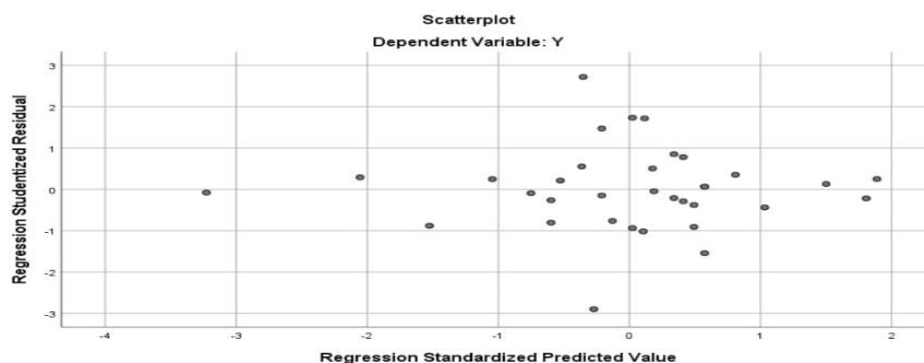
	Positive	.132
	Negative	-.096
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 ^c

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi pada bagian kolmogorov-Smirnov (Asym. Sig. 2-tailed) sebesar 1,41 dan lebih besar dari nilai Kolmogorov-Smirnov 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel budaya organisasi dan selfefficacy pegawai dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dan scatterplot. Kriteria tidak terjadi masalah apabila probabilitas signifikasinya di atas tingkat signifikansi 0,05. Dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat hasil pengujian heteroskedastisitas pada titik-titik pada data di atas adalah menyebar secara acak dan juga diketahui bahwa penyebaran data tidak mengumpul di atas atau di bawah saja dan membentuk suatu pola yang menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lain. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas adalah jika nilai (Variance Inflation Factor) VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,01 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

Table 6. Hasil uji Multikolinearitas

		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	X1	,678	1,476
	X2	,678	1,476

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) di bawah 10 dan nilai Tolerance tidak < 0,1 hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian

ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan atau sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

Analisis Data

Analisis regresi linier berganda merupakan cara memprediksi pengaruh satu variabel atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Adapun perumusan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Coefficient

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.123	4.311		.000
	x1	.312	.137	.334	.030
	x2	.478	.141	.497	.002

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data (2025)

Nilai konstanta sebesar 18,123 menunjukkan bahwa bernilai positif (+) yang berarti Kinerja pegawai Kantor Camat nilai konstantanya sebesar 18,123. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,312 bernilai positif, artinya semakin ditingkatkan budaya organisasi yang dimiliki, maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu. Nilai koefisien regresi self-efficacy sebesar 0,478 bernilai positif, artinya semakin ditingkatkan self-efficacy yang dimiliki, maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah signifikan (nyata), dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negatif signifikan. Berdasarkan hasil pengujian pada coefficients dapat dilihat dari tabel 7. Berdasarkan nilai t- tabel pada $df = 31 = 1,696$ dapat dibandingkan dengan nilai t hitung pada tabel di atas dengan kesimpulan sebagai berikut : 1. Diketahui untuk variabel budaya organisasi (X1) memiliki t hitung $2,273 > t$ tabel $1,696$ dan signifikan $0,030 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Diketahui untuk variabel self-efficacy (X2) memiliki thitung $3,383 > t$ tabel $1,696$ dan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya selfefficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan variabel independen (budaya organisasi dan self-efficacy) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai R^2 berkisar 0-1; semakin kecil nilainya, semakin terbatas kemampuan menjelaskan variabel kinerja.

Table 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.547	.517	1.91609	2.654

Nilai R Square sebesar 0,547 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan self-efficacy mampu menjelaskan 54,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 45,3% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu. Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh dari tabel analisis deskriptif jawaban variabel budaya organisasi, dimana sebagian responden memberikan tanggapan positif terhadap budaya organisasi, saya selalu konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebagai contoh 67% pegawai mengatakan setuju karena memiliki perencanaan yang baik, manajemen waktu yang efektif, dan dukungan yang cukup dari atasan dan tim,. Selain itu pegawai mampu dalam melakukan pekerjaan yang menantang yang ditunjukkan pada jawaban responden memilih setuju sebanyak 74% karena pegawai yakin dalam kemampuan sendiri dalam melakukan pekerjaan yang menantang cukup jelas untuk jawaban responden tersebut. pegawai juga mengatakan saya tegas dalam mengambil keputusan, dapat kita lihat dari hasil tabulasi jawaban mengatakan setuju sebanyak 91% bahwa pegawai mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, bahkan dalam situasi yang sulit, Pegawai mungkin memiliki kemampuan analisis yang baik dan tidak ragu-ragu dalam mengambil tindakan. Ada beberapa pegawai yang mengatakan tegas dalam menyampaikan pendapat dan menegakkan aturan, seperti yang ditunjukkan pada jawaban responden sebanyak 91% yang menjawab setuju karena pegawai merasa sangat yakin dengan kemampuan mereka untuk bersikap tegas dalam menyampaikan pendapat dan menegakkan aturan.

Selain itu pegawai juga mampu mengontrol emosi dalam situasi yang menekan, ditunjukkan dari hasil tabulasi jawaban responden yang memilih setuju 94% karena pegawai mampu mengontrol emosi mereka dalam perdebatan antar pegawai maupun atasan. Maka dari itu ada beberapa pegawai yang merespon kritik dengan tenang dan terukur, dapat dilihat dari hasil tabulasi jawaban responden yang menjawab setuju 94% pegawai mampu menerima dan memproses kritik secara konstruktif tanpa reaksi emosional yang berlebihan. Dan ada juga yang mengatakan bahwa pegawai proaktif dalam mencari solusi dan insiatif baru, seperti yang ditunjukkan pada jawaban responden sebanyak 59% yang menjawab setuju dan yang menjawab sangat setuju 6% responden yang setuju umumnya proaktif dalam mencari solusi. Selain itu pegawai juga sering mengajukan ide-ide inovatif baru, dapat dilihat dari hasil tabulasi 62% yang menjawab setuju karena pegawai seringkali menghasilkan ide-ide baru dan kreatif, Pegawai cenderung berpikir di luar kebiasaan. Selain itu pegawai juga mampu memantau kinerja tim secara efektif, dari hasil tabulasi yang menjawab setuju 56% dan sangat setuju 6%, mampu memantau kinerja tim dengan baik dan memberikan umpan balik yang efektif. Selain itu pegawai juga memberikan umpan balik dan koreksi dengan tepat, dapat dilihat dari hasil tabulasi jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 44% dan yang menjawab sangat setuju 24% ini menyatakan bahwa pegawai mampu memberikan umpan balik dan koreksi yang tepat waktu dan konstruktif. Artinya semakin baik budaya organisasi semakin tinggi kinerja pegawai yang diinginkan organisasi, kinerja pegawai akan tercapai jika adanya dorongan motivasi dari atasan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunggio Swastiani. (2022) Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat.

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu. Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh dari tabel analisis deskriptif jawaban variabel *self-efficacy*, dimana sebagian responden memberikan tanggapan positif terhadap *self-efficacy* seperti kepercayaan diri atau kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. seperti pernyataan ini saya yakin saya dapat mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan saya, sebagai contoh sebanyak 91% responden yang

menjawab setuju dan yang memilih sangat setuju 14%, karena pegawai memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Pegawai juga memberikan tanggapan tentang pernyataan ini. saya yakin, saya dapat belajar keterampilan baru yang dibutuhkan untuk pekerjaan saya, sebagai contoh sebanyak 70% responden yang menjawab setuju karena responden percaya bahwa mereka mampu belajar dengan keterampilan yang baru. Pegawai juga mengatakan saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan orang lain, pernyataan ini diperkuat dengan hasil tabulasi yang menjawab setuju 70% , karena responden percaya kemampuannya cukup lebih baik dibandingkan dengan orang lain. Pegawai juga merasa lebih percaya diri dengan kemampuan nya untuk melakukan semua pekerjaan. Sebagai contoh sebanyak 70% responden yang menjawab setuju karena responden percaya diri dengan kemampuannya. Ada juga pegawai mengatakan, Saya lebih menyukai pekerjaan yang menantang daripada pekerjaan yang mudah dan rutin, pernyataan ini diperkuat dengan hasil tabulasi yang menjawab setuju 35%, karena responden menyukai pekerjaan yang menantang. Selain itu pegawai juga mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya melalui pekerjaan yang menantang. pernyataan ini diperkuat dengan hasil tabulasi yang menjawab setuju 47% karena responden menghargai pengembangan keterampilan. Selain itu juga pegawai merasa pekerjaan nya memberikan rasa pencapaian dan kepuasan. pernyataan ini diperkuat dengan hasil tabulasi yang menjawab setuju 12%, karena merasa cukup puas dengan pekerjaan pegawai, tetapi mungkin ada beberapa aspek yang bisa ditingkatkan untuk meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan. Selain itu pegawai juga merasa puas dalam melakukan pekerjaan nya, pernyataan ini diperkuat dengan hasil tabulasi yang menjawab setuju 42% dan sangat setuju 50%, karena merasa sangat puas dengan hasil kerja mereka. Pegawai mungkin telah mencapai tujuan-tujuan yang signifikan dalam pekerjaannya. Artinya pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Ini berarti mereka percaya bahwa mereka mampu mencapai tujuan, mengatasi tantangan, dan belajar dari kesalahan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryadi Yadi (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *self-efficacy* berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu. Budaya organisasi mengacu pada pada norma-norma perilaku (Ismail,2018) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi. Self-efficacy adalah kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. ini berarti bahwa seseorang dengan *self-efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu mengatasi tantangan, mencapai tujuan, dan belajar dari kesalahan Penelitian ini didukung oleh Sarumaha Werni (2022) yang mengatakan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talau.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Persamaan regresi $Y = 18,123 + 0,312X_1 + 0,478X_2$ menunjukkan budaya organisasi (0,312) dan self-efficacy (0,478) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji t menunjukkan budaya organisasi (t hitung 2,273 > t tabel 1,696, sig. 0,030 < 0,05) dan self-efficacy (t hitung 3,383 > t tabel 1,987, sig. 0,002 < 0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F (18,691 > 3,28, sig. 0,000 < 0,05) menunjukkan budaya organisasi dan self-efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,547 menunjukkan budaya organisasi dan self-efficacy menjelaskan 54,7% variasi kinerja pegawai, sisanya 45,3% dijelaskan variabel lain.

Saran

Kantor Camat Pancur Batu perlu memperkuat budaya organisasi melalui pelatihan, pengembangan

program, dan peningkatan komunikasi internal, serta meningkatkan self-efficacy pegawai untuk membangun kepercayaan diri. Penting meningkatkan budaya organisasi dan self-efficacy dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan objek berbeda dengan indikator yang lebih terukur dan relevan.

REFERENSI

- Arif Yusuf Hamali (2018). pemahaman manajemen sumber daya manusia. Edisi Pertama.. CV. Andi Offset. Yogyakarta. ISBN: 978-602-51678-3-6
- Akhtar, A., Naheed, K., Akhtar, S., & Farooq, U. (2018). Impact of Job Stress on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study of Private Banks of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 38, 137–151
- Bandura, A. (2016). *Moral Disengagement: How People Do Harm and Live with Themselves*. New York: Worth Publishers.
- Bestari, U. (2021). Pengaruh beban kerja, stress kerja, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada unit perlindungan BP2MI. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2548–1398. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2564>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Hasanah, dkk. (2019). *Pengembangan Diri: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Group. Hal. 123-125
- Hasanah, U., Dewi, N., & Rosyida, I. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engage, Explore, Explain,
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, A, M. (2022). *Laporan Tunjangan BPSDM Prov Sumut Periode Juni-September 2022*
- Hassoulas, A. (2021). The role of stress in health and disease. *A Prescription for Healthy Living: A Guide to Lifestyle Medicine*, April, 77–92. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821573-9.00006-0>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. ISBN: 978-979-769-356-8
- Peny, T. L. (2018). Analisis pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pt.pertamina (persero) terminal BBM Tenau Kupang. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. L. (2022). *Peran Sistem Informasi, Kompensasi pegawai, dan Komitmen* Edisi Pertama. ISBN: 978-623-262-123-4
- Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang [Judul Peraturan]*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 6. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam mengelola SDM Perusahaan*, Bandung: Pustaka Setia. Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142.

- Priyantono, Ponco. (2017). "Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen* 6 (2): 131–151.
- Putwain, D. (2016). Anxiety and Fear in Students: A Study of the Relationship Between Anxiety, Fear, and Academic Performance. *Journal of Educational Psychology*, 108(3), 361-373.
- Putri, P., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *EJurnal Manajemen Unud*, 5(11), 247297.
- Rahmi. (2020). Self-efficacy modifikasi gaya hidup pada pasien hipertensi di Banda Aceh. *JIM FKep*, 4(3), 32–39. <http://www.jim.unsyiah.ac.id>
- Simatupang, Y., Panjaitan, F., Pasaribu, R. M., & Steven, O. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 224–231.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Widhiartha Adi Putra, N., Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B (2021). Pengaruh Self Esteem Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abianseml Kabupaten Badung. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(No.3), 852–