

**DETERMINASI *SELF-EFFICACY*, BEBANKERJA, KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH SE KOTA BATAM MELALUI
BUDAYA ORGANISASI**

Katherina Herawati¹, Chabullah Wibisono², Sri Yanti³

^{1,2,3} Universitas Batam, Indonesia

Email: katherinherawaty.sirait77@gmail.com¹, chabullahwibisono@gmail.com²,
sri.yanti@univbatam.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, workload, and competence on the performance of sub-district (kelurahan) employees in Batam City, with organizational culture as a mediating variable. A quantitative approach was employed by collecting numerical data through a Likert-scale questionnaire distributed online to sub-district employees. The study population included all sub-district employees in Batam City, with 198 respondents selected using the Slovin formula and probability proportional sampling technique. The collected data were analyzed using path analysis to examine the causal relationships among variables. The results revealed that self-efficacy, competence, and organizational culture had a significant effect on employee performance, while workload showed an insignificant effect. Organizational culture was found to mediate the effect of self-efficacy and competence on performance. These findings emphasize the importance of strengthening organizational culture and developing competence to improve the performance of sub-district employees in Batam City.

Keywords: workload, organizational culture, competence, employee performance, self-efficacy.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam, dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data berbentuk angka melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan secara online kepada pegawai kelurahan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai kelurahan di Kota Batam, dan sebanyak 198 responden dipilih menggunakan rumus Slovin dengan teknik probability proportional sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan. Budaya organisasi terbukti memediasi pengaruh self-efficacy dan kompetensi terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam.

Kata kunci: beban kerja, budaya organisasi, kompetensi, kinerja pegawai, *self-efficacy*.

A. Pendahuluan

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah, kelurahan merupakan unit administratif terdepan yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat. Fungsi kelurahan tidak hanya sebagai pelaksana administratif, melainkan juga sebagai garda depan dalam menyampaikan berbagai program dan kebijakan pemerintah kepada warga. Kualitas kinerja pegawai kelurahan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam menciptakan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan responsif.

Pegawai kelurahan diharapkan memiliki kapasitas profesional, kemampuan adaptif, serta motivasi internal yang kuat dalam menjalankan tugas. Namun demikian, dalam praktiknya, tantangan pelayanan publik di tingkat kelurahan masih kerap ditemui, seperti lemahnya respons terhadap kebutuhan masyarakat, rendahnya inisiatif individu dalam menyelesaikan permasalahan, hingga ketidaksesuaian beban kerja dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur.

Kinerja pelayanan publik di tingkat kelurahan menjadi cerminan langsung dari efektivitas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Di Kota Batam, kinerja unsur pelayanan kelurahan pada tahun 2024 masih menunjukkan

berbagai persoalan mendasar yang perlu mendapat perhatian serius.

Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), beberapa aspek pelayanan memperoleh nilai di bawah ambang batas kategori “baik” (3,50), menandakan masih lemahnya kualitas pelayanan yang diberikan. Salah satu aspek yang paling menonjol adalah sarana dan prasarana pelayanan yang hanya mencatat skor 3,16. Rendahnya nilai ini menandakan bahwa fasilitas fisik seperti ruang tunggu, sistem antrian, serta perlengkapan kerja belum mendukung kenyamanan masyarakat dalam mengakses layanan. Ketidaknyamanan ini pada gilirannya tidak hanya menurunkan kepuasan masyarakat, tetapi juga menghambat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal.

Kinerja pegawai kelurahan secara umum juga belum sepenuhnya mencerminkan pelayanan publik yang adaptif dan responsif. Hal ini tergambar dari data capaian penyelesaian dokumen layanan yang seragam di angka 85% untuk seluruh jenis layanan. Meskipun secara kuantitatif angka ini cukup tinggi, keberulangan pola tersebut justru menunjukkan adanya kecenderungan pemenuhan target minimalis.

Dengan kata lain, pegawai tampak hanya berfokus pada capaian administratif tanpa menunjukkan dorongan untuk meningkatkan mutu layanan. Ketidakmampuan

menyelesaikan 15% berkas yang masuk setiap tahunnya juga menimbulkan pertanyaan serius terkait efisiensi kerja, keterbatasan sumber daya, prosedur birokrasi yang kompleks, atau bahkan minimnya motivasi kerja.

Self-efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas secara efektif telah banyak terbukti sebagai prediktor utama dalam perilaku kerja. Studi oleh Prasetyoning Tyas & Harefa (2024) menunjukkan bahwa self-efficacy berkontribusi signifikan terhadap performa kerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan resiliensi kognitif.

Namun, dalam konteks birokrasi kelurahan, belum banyak penelitian yang menguji pengaruh langsung self-efficacy terhadap kinerja dengan mempertimbangkan variabel mediasi budaya organisasi yang mencerminkan norma dan nilai dominan dalam institusi pemerintahan.

Studi yang mengintegrasikan *self-efficacy*, beban kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja dalam konteks birokrasi kelurahan, khususnya dengan mempertimbangkan mediasi budaya organisasi juga masih sangat terbatas. Padahal, budaya organisasi berperan sebagai konteks yang membentuk persepsi individu terhadap peran dan tugasnya, serta dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh faktor individu terhadap output kerja (Naqshbandi, Farhana Said, & Hisa, 2024). Aydogdu juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang suportif dapat memperkuat efek *self-efficacy* dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja sektor publik (Aydogdu, 2023).

Sementara penelitian yang mengkaji hubungan antara faktor-faktor tersebut banyak dilakukan

dalam konteks industri, kesehatan, dan pendidikan (Mohammed et al., 2025; Hendy et al., 2025; Fayaz & Gulzar, 2025), kajian di sektor administrasi pemerintahan pada level kelurahan sangat terbatas.

Hal ini menunjukkan research gap yang signifikan, terlebih dalam konteks geografis Batam sebagai kota dengan pertumbuhan penduduk dan urbanisasi tinggi yang menuntut pelayanan publik yang adaptif, cepat, dan efisien. Urgensi penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari studi oleh Opolot et al, yang menyoroti pentingnya interaksi antara self-efficacy dan budaya organisasi dalam memperkuat komitmen dan motivasi kerja pegawai (Opolot, Lagat, Kipsang, & Muganzi, 2024).

Jika dibiarkan, ketimpangan antara beban kerja dan kompetensi tanpa penyesuaian budaya organisasi yang mendukung dapat memperbesar ketidakpuasan pegawai, menurunkan kinerja, dan pada akhirnya merugikan pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan empiris dan praktis dengan menguji pengaruh determinan *self-efficacy*, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam, serta menelaah peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan tersebut. Penelitian kuantitatif ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam perumusan kebijakan manajerial, strategi peningkatan kapasitas SDM, serta pembentukan budaya kerja yang kondusif bagi pegawai pemerintah lokal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data berbentuk angka untuk menganalisis hubungan antar variabel (Nurhayati, Latif, & Anwar,

2024). Pendekatan ini dipilih untuk mengukur pengaruh variabel independen (*self-efficacy*, beban kerja, dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online yang disebarkan kepada responden, memanfaatkan skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai. Data primer yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan kausal antar variabel sekaligus mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris (Creswell, 2020).

Penelitian dilaksanakan di seluruh kelurahan se kota Batam, mencakup pegawai dari berbagai wilayah administrasi. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik budaya organisasi dan beban kerja yang beragam di tiap kelurahan. Penelitian berlangsung selama 6 bulan (Februari-Agustus 2025), dengan tahapan meliputi penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan analisis. Rentang waktu ini dipilih untuk memastikan cakupan responden yang representatif serta mempertimbangkan dinamika kinerja pegawai dalam siklus kerja tahunan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan di Kota Batam yang berjumlah 392 orang. Populasi tersebut meliputi seluruh aparatur yang bekerja di 64 kelurahan, tersebar pada berbagai kecamatan di wilayah daratan maupun kepulauan.

Sampel penelitian ditentukan dengan teknik proporsional sesuai jumlah pegawai di tiap kelurahan, sehingga setiap kelurahan memiliki perwakilan responden berdasarkan proporsinya. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%,

sehingga diperoleh 198 responden dari total 392 pegawai (Arikunto, 2021).

Adapun Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dengan kategori : 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju (Lubis, 2021).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil demografis responden yang terlibat dalam penelitian ini. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Informasi ini penting untuk memahami latar belakang responden serta mengidentifikasi pola atau kecenderungan yang mungkin memengaruhi persepsi, sikap, atau perilaku mereka terhadap variabel yang diteliti. Dengan mengetahui distribusi karakteristik ini, peneliti dapat mengkaji keterwakilan sampel serta menyesuaikan interpretasi hasil penelitian secara lebih kontekstual.

Adapun uraian dari karakteristik responden diuraikan pada penjelasan dibawah ini :

1. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa mayoritas responden dalam

penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 111 orang atau sebesar 56,06% dari total 198 responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 87 orang atau sebesar 43,94%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keterwakilan yang cukup seimbang antara responden laki-laki dan perempuan, meskipun proporsi perempuan sedikit lebih tinggi.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	87	43.94%
Perempuan	111	56.06%
Total	198	100%

2. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia terbanyak berada pada rentang 41–50 tahun, yaitu sebanyak 64 orang atau 32,32% dari total responden. Disusul oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 57 orang (29,00%) dan kelompok usia 21–30 tahun sebanyak 48 orang (24,24%). Sementara itu, kelompok usia 51–60 tahun berjumlah 29 orang (14,65%), dan tidak terdapat responden dari kelompok usia 61–70 tahun. Data ini mencerminkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif menengah, dengan sebagian besar berada dalam fase karier yang relatif matang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
21–30 tahun	48	24.24%
31–40 tahun	57	29.00%
41–50 tahun	64	32.32%
51–60 tahun	29	14.65%
Total	198	100%

Dominasi responden usia 41–50 tahun menunjukkan bahwa sebagian

besar individu yang terlibat dalam penelitian ini kemungkinan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan stabil dalam peran mereka. Ini dapat memengaruhi pandangan mereka terhadap kebijakan organisasi, tingkat kepuasan kerja, maupun persepsi terhadap perubahan di lingkungan kerja. Kelompok usia yang lebih muda (21–30 tahun) tetap terwakili secara signifikan, yang dapat memberikan perspektif dari generasi baru dalam dunia kerja. Keragaman usia ini memberikan nilai tambah dalam penelitian, karena memungkinkan analisis perbandingan antar generasi yang lebih komprehensif.

3. Karakter Responden Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data karakteristik responden menurut pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1/D4, yaitu sebanyak 85 orang atau 42,93% dari total 198 responden. Selanjutnya, responden dengan pendidikan S2 menempati posisi kedua terbanyak, yakni 69 orang (34,85%). Responden dan sisanya berpendidikan SMA berjumlah 44 orang (22%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S2	69	34.85%
S1/D4	85	42.93%
SMA	44	22.00%
Total	198	100%

Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada jenjang pendidikan tinggi, yaitu S1 dan S2, yang mencerminkan bahwa responden cenderung memiliki latar belakang pendidikan formal yang baik

dan relevan dengan tuntutan profesionalitas dalam pekerjaan. Sementara itu, proporsi lulusan SMA yang masih cukup signifikan menunjukkan bahwa dalam organisasi atau instansi tempat responden bekerja, masih terdapat ruang atau posisi yang dapat diisi oleh tenaga kerja dengan pendidikan menengah. Ini dapat mencerminkan struktur organisasi yang beragam dari sisi kualifikasi pendidikan.

4. Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik masa kerja, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 51 orang atau 25,76% dari total 198 responden. Diikuti oleh kelompok dengan masa kerja >15 tahun sebanyak 44 orang (22,22%), dan 5–10 tahun sebanyak 41 orang (20,71%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 10–15 tahun berjumlah 33 orang (16,67%), dan yang paling sedikit adalah kelompok dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 29 orang (14,65%).

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	29	14.65%
1–5 Tahun	51	25.76%
5–10 Tahun	41	20.71%
10–15 Tahun	33	16.67%
>15 Tahun	44	22.22%
Total	198	100%

Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai dengan pengalaman kerja yang relatif pendek hingga menengah (di bawah 10 tahun), namun jumlah pegawai senior (>15 tahun) juga

cukup signifikan. Hal ini mencerminkan adanya keseimbangan antara tenaga kerja baru dan yang berpengalaman di dalam organisasi.

Keberagaman masa kerja ini berpotensi memperkaya dinamika kerja, karena setiap kelompok masa kerja membawa perspektif, keterampilan, dan pendekatan yang berbeda terhadap tugas dan tanggung jawab. Namun, keberadaan kategori “1–15 tahun” yang tidak spesifik perlu ditinjau ulang karena tumpang tindih dengan kategori lain, yang bisa menyebabkan interpretasi ganda.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.989	0.989	0.990	0.891
Budaya Organisasi	0.990	0.990	0.991	0.905
Kinerja	0.991	0.991	0.992	0.923
Kompetensi	0.994	0.995	0.995	0.914
Self Efficacy	0.985	0.985	0.986	0.879

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada jauh di atas batas minimal 0,70, dengan beban kerja (0,989), budaya organisasi (0,990), kinerja (0,991), kompetensi (0,994), dan self-efficacy (0,985), yang mengindikasikan bahwa indikator dalam setiap variabel mampu mengukur konstruksya secara konsisten.

Hal ini juga didukung oleh nilai Composite Reliability (rho_a dan rho_c) yang berada di kisaran 0,985 hingga 0,995, memperkuat bukti bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE)

untuk seluruh variabel juga berada jauh di atas ambang batas 0,50, yaitu antara 0,879 hingga 0,923, yang menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas dan validitas konvergen yang sangat baik, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis model struktural lebih lanjut.

Uji Determinasi. Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, selanjutnya pengukuran dilakukan dengan pengujian model struktural (Inner Model) dengan melihat nilai R-Square (R²) pada variabel. Hasil nilai R-Square (R²) pada variabel berdasarkan hasil pengukuran diperlihatkan pada di bawah ini:

Tabel 6. R Square

	R-square	R-square adjusted
Budaya Organisasi	0.861	0.859
Kinerja	0.937	0.936

Hasil evaluasi model struktural (inner model) menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,861. Ini berarti sekitar 86,1% variasi budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Sementara itu, nilai R-square untuk variabel kinerja mencapai 0,937, yang mengindikasikan bahwa 93,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor yang

digunakan dalam model dan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R-square yang tinggi ini menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat kuat, baik terhadap budaya organisasi maupun terhadap kinerja pegawai, sehingga model dapat dianggap layak dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel dengan tingkat keandalan yang tinggi.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam

Hasil analisis pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan. Pegawai dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi terbukti lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan dengan kualitas yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan konsep self-efficacy yang dikemukakan Bandura, bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan memengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan merespons tantangan di tempat kerja (Bernales-Turpo et al., 2022). Keyakinan diri yang kuat memungkinkan pegawai untuk tetap fokus pada penyelesaian tugas, bahkan ketika menghadapi tekanan kerja atau keterbatasan sumber daya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

Hasil penelitian ini juga menguatkan temuan terdahulu yang menunjukkan bahwa self-efficacy berperan sebagai pendorong motivasi

dan keterlibatan kerja. Penelitian Muttaqin et al, menunjukkan bahwa pegawai dengan *self-efficacy* tinggi memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mengembangkan potensi diri dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan (Fajri, Wijaya, & Pratama, 2024).

Dalam konteks kelurahan, pegawai yang yakin akan kemampuannya cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan administratif maupun pelayanan publik. Hal ini menjelaskan mengapa responden yang menunjukkan *self-efficacy* tinggi juga cenderung melaporkan tingkat penyelesaian pekerjaan yang lebih efisien dan produktivitas yang lebih tinggi.

Secara psikologis, *self-efficacy* memengaruhi kinerja karena memodulasi cara individu merespons tekanan dan hambatan kerja. Pegawai dengan *self-efficacy* rendah lebih rentan mengalami keraguan dan stres, yang dapat menghambat efektivitas kerja. Sebaliknya, pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung tetap tenang, berorientasi pada solusi, dan mampu mempertahankan konsistensi kinerja meskipun berada dalam situasi menantang (Husin & Syahreza, 2025).

Dalam konteks pemerintahan daerah seperti kelurahan, kondisi ini sangat relevan mengingat kompleksitas tugas dan ekspektasi masyarakat yang terus meningkat. Keyakinan diri yang kuat membantu pegawai beradaptasi dengan dinamika pekerjaan sekaligus menjaga kualitas pelayanan publik.

Analisis karakteristik responden juga memberikan pemahaman

tambahan terhadap temuan ini. Mayoritas responden berada pada rentang usia 31–50 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 dan pengalaman kerja antara 1–10 tahun. Profil ini menunjukkan kombinasi antara tenaga kerja yang masih dalam fase pengembangan karier dengan motivasi belajar yang tinggi, serta tenaga kerja yang sudah cukup berpengalaman.

Keberadaan *self-efficacy* yang kuat di kelompok ini memungkinkan terjadinya transfer keterampilan dan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan *self-efficacy* melalui pelatihan, mentoring, dan pengakuan kinerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam secara berkelanjutan.

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan tersebut tidak secara langsung menurunkan kualitas kinerja mereka.

Kondisi ini dapat dipahami mengingat sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif 31–50 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan tinggi, baik S1 maupun S2. Faktor-faktor ini memungkinkan pegawai memiliki

ketahanan dan kapasitas yang cukup untuk menyeimbangkan beban kerja dengan tuntutan kinerja.

Hal ini sejalan dengan temuan Rahnawati, yang mengungkapkan bahwa pegawai dengan keterampilan dan kapasitas adaptasi yang baik mampu mengelola tekanan kerja sehingga tidak berdampak signifikan pada produktivitas. Karakteristik masa kerja responden juga memberikan konteks tambahan terhadap hasil ini (Ratnawat, 2018).

Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki masa kerja antara 1–10 tahun, sementara kelompok dengan masa kerja lebih dari 15 tahun juga cukup signifikan. Komposisi ini mencerminkan keseimbangan antara pegawai baru yang memiliki motivasi tinggi dan pegawai senior yang memiliki pengalaman luas.

Keseimbangan tersebut berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, sehingga beban kerja yang tinggi dapat dikelola lebih baik. Penelitian oleh Husnul, juga mendukung pandangan ini, menyebutkan bahwa pengalaman dan kolaborasi tim yang kuat mampu mereduksi dampak negatif beban kerja pada kinerja, khususnya di sektor pelayanan publik (Husnul, 2024).

Meskipun tidak signifikan, beban kerja yang tinggi tetap memiliki potensi memunculkan tekanan psikologis yang dapat berdampak pada kepuasan dan kesejahteraan pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Tekanan yang berkelanjutan, seperti jadwal kerja padat atau

tuntutan penyelesaian tugas yang melebihi kapasitas, dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional atau burnout.

Studi oleh Liana, menunjukkan bahwa pegawai yang menghadapi beban kerja berlebihan dalam jangka panjang cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan kreativitas, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas pelayanan publik (Liana, 2025). Temuan ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional dan dukungan organisasi yang memadai agar produktivitas tetap terjaga.

Analisis ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan dari beban kerja terhadap kinerja bukan berarti beban kerja dapat diabaikan. Faktor pendukung seperti kompetensi, budaya organisasi yang kondusif, serta self-efficacy pegawai berperan besar dalam menahan dampak negatif dari beban kerja tinggi.

Penguatan kapasitas individu melalui pelatihan, peningkatan dukungan manajerial, dan pembagian tugas yang seimbang menjadi strategi penting untuk menjaga stabilitas kinerja pegawai. Dengan demikian, fokus pada pengembangan pegawai dan pengelolaan beban kerja yang bijak akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pelayanan, sebagaimana direkomendasikan oleh beberapa studi terbaru di bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam

Kompetensi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam dengan nilai koefisien sebesar 0.404 dan tingkat signifikansi p-value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang baik mampu memberikan kinerja yang optimal, baik dalam ketepatan, kecepatan, maupun kualitas pelayanan publik.

Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai memahami prosedur kerja, mengoperasikan teknologi, serta mengelola pekerjaan dengan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Eliyana, yang menegaskan bahwa kompetensi teknis dan perilaku menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik (Eliyana, 2024).

Kondisi ini mencerminkan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi dapat berdampak langsung pada kualitas kinerja individu maupun keseluruhan unit kerja. Peningkatan kompetensi juga berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja dan teknologi. Pegawai yang kompeten lebih cepat menguasai aplikasi dan prosedur baru, yang penting dalam era digitalisasi pelayanan publik (Pramularso, 2018).

Di kelurahan, kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan komunikasi

dan kolaborasi, yang berperan penting dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Responden dengan tingkat pendidikan S1 dan S2 yang mendominasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki bekal akademik yang mendukung penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja. Hal ini menjadi modal penting dalam menciptakan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Selain kompetensi individu, dukungan organisasi juga berkontribusi dalam mengoptimalkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pelatihan berkelanjutan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan sistem evaluasi yang adil menjadi faktor yang dapat memperkuat penerapan kompetensi pegawai dalam tugas sehari-hari.

Studi yang dilakukan oleh Sarumaha, menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi yang kuat dengan lingkungan kerja yang mendukung mendorong peningkatan kinerja secara signifikan, terutama dalam konteks pelayanan publik yang menuntut respons cepat dan tepat (Sarumaha, 2022).

Dalam penelitian ini, responden dengan masa kerja yang beragam, dari kurang dari satu tahun hingga lebih dari 15 tahun, memperlihatkan bahwa pengalaman juga menjadi komponen penting dalam mengasah kompetensi, sehingga semakin memperkuat kontribusinya terhadap kinerja.

Analisis ini menegaskan bahwa kompetensi menjadi pilar utama dalam peningkatan kinerja pegawai

kelurahan. Strategi pengembangan kompetensi yang terencana, seperti pelatihan berbasis kebutuhan kerja, program mentoring, dan pembelajaran teknologi, dapat menjadi solusi berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dengan penguatan kompetensi yang terintegrasi, kelurahan di Kota Batam berpotensi menghasilkan pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kelurahan di Kota Batam

Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam dengan nilai original sample sebesar 0.435 dan nilai p sebesar 0.000, yang menandakan hubungan positif yang kuat. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kepatuhan terhadap visi serta misi organisasi.

Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang mereka berikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai di sektor publik (Miawati, Rismayadi, & Sumarni, 2024). Dalam konteks kelurahan di

Kota Batam, budaya kerja yang selaras dengan nilai profesionalitas dan pelayanan publik menjadi landasan penting bagi produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja juga mencerminkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang terinternalisasi mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih disiplin dan inovatif. Pegawai yang merasa bangga terhadap organisasinya serta memahami perannya dalam mencapai tujuan bersama lebih cenderung menunjukkan kinerja optimal.

Hasil ini mendukung temuan penelitian lain yang menggarisbawahi bahwa budaya organisasi berperan sebagai mekanisme pengendali perilaku pegawai dan pendorong tercapainya target kinerja (Abiwarra, Wardoyo, & Kistyanto, 2024). Dalam konteks pelayanan publik, budaya yang mengutamakan kepentingan masyarakat juga memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Analisis lebih mendalam mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga berperan dalam membentuk persepsi dan sikap kerja pegawai. Budaya yang menekankan keterbukaan komunikasi dan kolaborasi, misalnya, memungkinkan pegawai untuk lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi yang mendukung kinerja.

Secara praktis, penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan, internalisasi visi dan misi,

serta pembentukan mekanisme kerja yang menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Hasil temuan ini mengimplikasikan bahwa pimpinan kelurahan perlu menjadi teladan dalam menegakkan nilai dan norma organisasi untuk memperkuat budaya positif yang ada.

Upaya tersebut selaras dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengarahkan budaya organisasi ke arah yang mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi faktor pendukung, tetapi juga fondasi utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas pegawai di Kota Batam.

Pengaruh Self-efficacy terhadap budaya organisasi kelurahan di Kota Batam

Self-efficacy terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi di kelurahan Kota Batam, dengan nilai original sample sebesar 0.474 dan p-value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya lebih mudah beradaptasi dan terlibat dalam membangun nilai, norma, dan praktik kerja kolektif yang positif.

Keyakinan diri mendorong pegawai untuk aktif mengambil inisiatif, bekerja sama dalam tim, serta mematuhi aturan yang berlaku, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Temuan ini sejalan dengan studi Candra, yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* memengaruhi

perilaku dan sikap individu dalam lingkungan sosial kerja (Candra, 2019), serta penelitian Alrahman, yang menegaskan bahwa *self-efficacy* mendukung pembentukan budaya kerja yang berorientasi kolaborasi dan inovasi (Alrahman, 2021).

Budaya organisasi yang kuat tidak hanya terbentuk dari kebijakan struktural, tetapi juga dari partisipasi aktif individu yang percaya pada kemampuan dirinya. Pegawai dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memberikan kontribusi lebih dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan ide, sehingga budaya kerja menjadi lebih adaptif dan terbuka.

Secara praktis, pengaruh *self-efficacy* terhadap budaya organisasi di kelurahan Kota Batam dapat dilihat dari perilaku pegawai yang proaktif dalam mendukung rekan kerja, menjaga profesionalisme, serta menghargai pendapat orang lain. Pegawai dengan rasa percaya diri yang kuat lebih mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi, seperti integritas, komitmen terhadap pelayanan publik, dan inovasi dalam bekerja.

Analisis lebih mendalam menunjukkan bahwa penguatan *self-efficacy* menjadi strategi penting untuk mengoptimalkan budaya organisasi. Pelatihan pengembangan kompetensi dan program mentoring yang mendorong pegawai mengatasi tantangan kerja secara mandiri dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka.

Dengan demikian, organisasi tidak hanya membangun budaya yang positif tetapi juga menciptakan pegawai yang adaptif dan inovatif. Dengan pendekatan yang berkelanjutan, kelurahan dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih solid, berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas, dan selaras dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Pengaruh Beban kerja terhadap budaya organisasi kelurahan di Kota Batam

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap budaya organisasi di kelurahan Kota Batam. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja yang dirasakan pegawai tidak serta-merta mengubah nilai, norma, maupun perilaku kolektif yang membentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi yang relatif stabil cenderung dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepemimpinan, kompetensi, dan self-efficacy pegawai dibandingkan dengan tekanan eksternal berupa volume pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha et al, yang menemukan bahwa budaya kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kepemimpinan dibandingkan oleh beban kerja operasional (Adha, Daga, & Samad, 2024).

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, pola kerja kolektif yang telah terbentuk dalam organisasi tetap berjalan

secara konsisten. Pegawai tetap menjaga profesionalisme, menghargai rekan kerja, dan mematuhi aturan yang ada, meskipun tekanan kerja meningkat.

Penelitian Triesna et al, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, bila tidak diimbangi dengan sistem dukungan yang memadai, dapat memicu konflik internal dan menurunkan rasa kebersamaan, meskipun efeknya tidak langsung terlihat dalam jangka pendek (Triesna, Somantri, & Nugraha, 2024). Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja tetap menjadi aspek penting untuk menjaga keharmonisan budaya organisasi.

Secara praktis, hasil ini memberikan pemahaman bahwa strategi penguatan budaya organisasi di kelurahan Kota Batam sebaiknya difokuskan pada pengembangan faktor internal, seperti peningkatan kompetensi, penguatan self-efficacy, dan kepemimpinan yang inklusif, daripada hanya mengatur distribusi beban kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap budaya organisasi kelurahan di Kota Batam

Kompetensi pegawai terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di kelurahan Kota Batam dengan nilai original sample 0.375 dan p-value 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin kuat pula pengaruhnya terhadap penguatan budaya organisasi yang positif. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap

profesional, membentuk dasar perilaku pegawai dalam berinteraksi dan berkontribusi di lingkungan kerja.

Pegawai yang memiliki pemahaman prosedur kerja yang baik, keterampilan teknis yang mumpuni, serta komitmen pada etika dan inovasi cenderung mendorong terciptanya nilai-nilai kolektif seperti kolaborasi, keterbukaan komunikasi, dan profesionalisme. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suriyadin et al, yang menegaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor kunci pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan produktif (Suriyadin, Agustina, & Ekowati, 2025).

Keterkaitan antara kompetensi dan budaya organisasi juga dapat dijelaskan melalui kemampuan pegawai dalam menjadi agen perubahan di lingkungan kerjanya. Pegawai yang berkompeten mampu memimpin dengan teladan, menginspirasi rekan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini diperkuat oleh temuan Sumual et al, yang mengemukakan bahwa kompetensi teknis dan non-teknis yang baik mendorong terbentuknya budaya kerja yang harmonis dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik (Sumual et al., 2025). Di kelurahan Kota Batam, keberadaan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang mayoritas S1 dan S2 serta pengalaman kerja yang beragam menjadi modal penting dalam menciptakan pola interaksi yang

mendukung nilai kerja kolektif yang sehat.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak terbentuk secara instan, tetapi melalui proses pembelajaran kolektif yang didukung oleh kompetensi individu. Pegawai yang secara konsisten meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, misalnya melalui pelatihan atau evaluasi kinerja, memberikan kontribusi nyata dalam menginternalisasi nilai-nilai organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat Sulistyani dan Rahayu, yang menekankan bahwa kompetensi pegawai yang dikelola dengan baik mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap tantangan eksternal (Sulistyani & Rahayu, 2025). Penguatan kompetensi yang terencana menjadi investasi jangka panjang dalam membangun budaya organisasi yang dinamis dan berkelanjutan.

Pengaruh Self-efficacy terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi, yang berarti kepercayaan diri pegawai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya cenderung lebih mudah beradaptasi dengan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang

berlaku di organisasi, sehingga dapat mengintegrasikan dirinya dengan baik dalam budaya kerja yang positif.

Hal ini sejalan dengan temuan Fauziah et al, yang menjelaskan bahwa self-efficacy mendorong individu untuk lebih berani menghadapi tantangan dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi (Fauziah, Pongtuluran, & Aziz, 2016). Dalam konteks kelurahan, kepercayaan diri yang kuat memungkinkan pegawai memberikan pelayanan publik yang lebih responsif dan profesional.

Budaya organisasi terbukti menjadi mediator penting yang menghubungkan self-efficacy dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang percaya diri lebih mampu menginternalisasi visi dan misi organisasi, mematuhi aturan, dan berpartisipasi dalam kerja sama tim, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif. Lingkungan ini pada akhirnya memengaruhi perilaku kerja yang lebih disiplin, inovatif, dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, self-efficacy juga mendorong terbentuknya perilaku proaktif dan inovatif, yang menjadi faktor penting dalam pembentukan budaya organisasi yang dinamis. Pegawai dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi lebih berani mengemukakan ide, menerima kritik, dan mencari solusi inovatif terhadap permasalahan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang mendukung perilaku ini memperkuat budaya organisasi yang terbuka dan adaptif terhadap perubahan, sehingga meningkatkan efektivitas operasional

dan kualitas layanan publik. Penelitian oleh Setiawan et al, menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki self-efficacy tinggi berkontribusi besar dalam menciptakan budaya kerja berbasis kolaborasi dan inovasi, yang menjadi kunci dalam peningkatan kinerja organisasi (Setiawan, Rony, & Faeni, 2025).

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa penguatan self-efficacy pegawai merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan budaya organisasi. Program pelatihan, coaching, dan pengembangan kompetensi yang terstruktur dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai, yang pada gilirannya memperkuat budaya organisasi yang positif.

Dengan budaya kerja yang kondusif, pegawai termotivasi untuk bekerja lebih efektif, proaktif, dan inovatif, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan Kim dan Park (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat pengaruh faktor psikologis, seperti self-efficacy, terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui budaya organisasi. Temuan ini

mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja yang tinggi dapat menambah tekanan, hal tersebut tidak otomatis menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain, seperti motivasi intrinsik, kompetensi, serta dukungan organisasi, lebih dominan dalam mendorong performa yang optimal. Penelitian terbaru juga mendukung hasil ini, misalnya studi oleh Putra dan Dewi (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan menurunnya produktivitas jika pegawai memiliki keterampilan dan strategi pengelolaan waktu yang memadai. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh faktor perantara lain di luar beban itu sendiri.

Budaya organisasi juga tidak terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi memiliki nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang baik, tingginya beban kerja tidak cukup kuat untuk mengubah dinamika kerja yang sudah ada. Dalam banyak kasus, pegawai cenderung menyesuaikan diri terhadap beban kerja sesuai dengan kapasitas individu tanpa mengubah pola kolaborasi atau perilaku kolektif yang ada.

Penelitian Sari dan Nugroho (2022) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, namun tidak selalu efektif dalam mengurangi tekanan psikologis

yang diakibatkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan.

Analisis ini juga mengindikasikan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor personal dan struktural lain, seperti kompetensi, kejelasan peran, dan dukungan pimpinan. Ketika pegawai memiliki kejelasan peran dan dukungan dari atasan, mereka cenderung dapat menyeimbangkan tuntutan beban kerja tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

Strategi ini sejalan dengan temuan Rahman dan Putri (2023), yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam membantu pegawai mengelola tuntutan pekerjaan sambil tetap menjaga kinerja optimal. Dengan demikian, pengembangan kinerja pegawai di tengah beban kerja yang tinggi lebih tepat dilakukan melalui upaya sistemik yang mengintegrasikan aspek personal, struktural, dan budaya organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi

Kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran budaya organisasi sebagai mediator. Pegawai dengan kompetensi yang memadai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien sehingga hasil kerja yang dihasilkan memiliki kualitas yang lebih tinggi.

Data statistik menunjukkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0.404 dengan tingkat signifikansi yang kuat, serta pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi sebesar 0.163 yang juga signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi tidak hanya mendorong performa individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja kolektif.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini, seperti studi yang dilakukan oleh Sutrisno dan Indrawati (2021), yang menunjukkan bahwa pegawai yang kompeten mampu menjadi motor penggerak dalam pencapaian target organisasi. Budaya organisasi memainkan peran penting sebagai jembatan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan nilai, norma, dan perilaku kerja kolektif yang berlaku, sehingga dapat berkontribusi menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan. Budaya organisasi yang positif ini menciptakan suasana kerja yang mendukung kreativitas dan komunikasi yang terbuka, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Prabowo dan Nugraha (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang sehat mampu mengoptimalkan kontribusi kompetensi individu sehingga kinerja organisasi meningkat secara keseluruhan.

Temuan ini juga menyoroti bahwa kompetensi tidak hanya menjadi faktor internal yang memengaruhi perilaku kerja individu, tetapi juga berperan dalam membentuk dinamika organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai memiliki keterampilan teknis dan interpersonal yang kuat, mereka tidak hanya melaksanakan pekerjaan dengan baik, tetapi juga mendorong terciptanya praktik kerja yang mendukung pembelajaran bersama dan kolaborasi.

Proses ini memperkuat budaya organisasi yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan. Menurut Rahmawati dan Anwar (2022), organisasi yang menanamkan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan lebih mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan dan tuntutan eksternal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi pegawai merupakan strategi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik melalui peningkatan kualitas individu maupun penguatan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Program pengembangan kompetensi yang terstruktur, seperti pelatihan, coaching, dan mentoring, dapat menjadi investasi strategis untuk membangun budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Ketika budaya organisasi yang kuat terbentuk, dampaknya tidak hanya dirasakan pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan

jangka panjang. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kompetensi dan budaya organisasi merupakan dua pilar penting yang saling melengkapi dalam mendorong kinerja optimal di lingkungan kerja modern.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa temuan-temuan yang diperoleh memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil analisis menunjukkan pola-pola tertentu yang mendukung atau tidak mendukung hipotesis yang diajukan, serta memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang dikaji dengan rincian sebagai berikut :

1. Self-efficacy terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan. Pegawai yang percaya pada kemampuan dirinya menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi ketepatan, kecepatan, maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, faktor lain seperti motivasi dan dukungan organisasi lebih dominan memengaruhi kinerja.
3. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional yang memadai mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kota Batam. Budaya organisasi yang positif, seperti kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi, terbukti mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.
5. Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Pegawai yang memiliki keyakinan diri tinggi lebih mudah beradaptasi dengan nilai, norma, dan perilaku kerja kolektif yang membentuk budaya organisasi positif.
6. Beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap budaya organisasi. Artinya, tingginya beban kerja tidak serta-merta mengubah nilai atau pola kerja kolektif yang ada di kelurahan.
7. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Pegawai yang kompeten mampu menjadi teladan dan mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan berorientasi pelayanan.
8. Budaya organisasi memediasi secara signifikan pengaruh self-efficacy terhadap kinerja. Pegawai yang percaya diri tidak hanya bekerja lebih baik, tetapi juga berkontribusi membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja.
9. Budaya organisasi tidak memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Tekanan pekerjaan yang tinggi tidak cukup kuat untuk mengubah hubungan antara beban kerja dan performa pegawai.
10. Budaya organisasi memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pegawai yang kompeten mendorong terciptanya lingkungan

kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan produktivitas, sehingga kinerja meningkat.

11. Secara keseluruhan, budaya organisasi berperan sebagai mediator signifikan pada hubungan self-efficacy dan kompetensi terhadap kinerja, tetapi tidak signifikan pada hubungan beban kerja dengan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dengan memperkuat kepercayaan diri dan kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiwara, Ikhsan Badra, Wardoyo, Dewie Tri Wijayati, & Kistyanto, Anang. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kabupaten Magetan melalui Disiplin Kerja. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 6(2), 507–521.
- Adha, Haidil, Daga, Rosnaini, & Samad, Abdul. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94–107.
- Aldrahman, Reski. (2021). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEAGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WALI NAGARI SE KECAMATAN MAPAT TUNGGUL SELATAN*. Universitas Putra Indonesia
- YPTK.
- Arikunto, Suharsimi. (2021). Metode peneltian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Aydogdu, Ana Luiza Ferreira. (2023). The impact of organizational culture on nursing: A comprehensive analysis. *World Academics Journal of Management*, 11, 32–41.
- Bernales-Turpo, Deisy, Quispe-Velasquez, Roy, Flores-Ticona, Diony, Saintila, Jacksaint, Ruiz Mamani, Percy G., Huancahuire-Vega, Salomón, Morales-García, Mardel, & Morales-García, Wilter C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: the mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 21501319221101844.
- Candra, Yeki. (2019). Pengaruh Self-Efficacy Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 94–105.
- Creswell, John W. (2020). Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. In *SAGE Publications, Inc.* (4th ed., Vol. 11). California.
- Eliyana, Rahmi. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN KARANG ANYAR KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN*. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal*

- (MICJO), 1(1), 74–88.
- Fajri, Muhamad Alqan, Wijaya, Fanji, & Pratama, Muhamad Rizki. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kencana Makmur Lestari. *ECo-Buss*, 6(3), 1446–1457.
- Fauziah, Jenny, Pongtuluran, Jonathan, & Aziz, Musdalifah. (2016). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 43–54.
- Husin, Cindy, & Syahreza, Dina Sarah. (2025). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagemen terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 1577–1593.
- Husnul, Hotimah. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada ASN Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Liana, Lia. (2025). *PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JASA RAHARJA*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Lubis, M. (2021). *Metodologi Penelitian*. Sleman: Deepublish.
- Miawati, Miawati, Rismayadi, Budi, & Sumarni, Neni. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Karang Pawitan Kab. Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(5), 543–554.
- Naqshbandi, M. Muzamil, Farhana Said, Thuraya, & Hisa, Adilah. (2024). Organizational effectiveness: the role of culture and work engagement. *Management Decision*, 62(11), 3633–3658.
- Nurhayati, N., Latif, M., & Anwar, K. (2024). The Influence of Organizational Culture, Career Expectations, and Leadership Beliefs On Achievement Motivation In Integrated Islamic Primary Schools Riau Islands *Dinasti International Journal of ...*, 5(5), 1150–1168. Retrieved from <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/2700%0Ahttps://dinastipub.org/DIJEMSS/article/download/2700/1803>
- Opolot, Julius Samuel, Lagat, Charles, Kipsang, Stanley Kipkwelon, & Muganzi, Yonah Katto. (2024). Organisational culture and organisational commitment: the moderating effect of self-efficacy. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 6(3), 280–296.
- Pramularso, Eigis Yani. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- Ratnawat, Ramgopal K. (2018). Competency based human resource management: Concepts, tools, techniques, and models: A review. *Competency*, 3(5), 119–

- 124.
- Sarumaha, Werni. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Setiawan, Jodi, Rony, Zahara Tussoleha, & Faeni, Dewi Puspaningtyas. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Otonomi Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Budaya Inklusif Terhadap Motivasi Kerja di Moderasi Self-efficacy Pada Gen Z (Studi Kasus: Tenaga Kerja Gen Z Jawa Barat). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 835–848.
- Sugiyono. (2022). Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung, 25.
- Sulistiyani, Renie Dwi, & Rahayu, Neneng Sri. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Arsiparis di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional Republik Indonesia. *Journal of Syntax Literate*, 10(6).
- Sumual, Loureine Patricia, Handayani, Maidiana Astuti, Chandra, Felix, Arifin, Herjuno Ariwibowo, Mardika, Nanda Harry, Supangat, Supangat, Souhoka, Samuel, de Fretes, Anna Valensia Christianty, Helencia, Kiki, & Yuliana, Novita. (2025). *SDM dan budaya kerja: Sinergi untuk meningkatkan kinerja organisasi*. CV. Gita Lentera.
- Suriyadin, Muh Ishaq, Agustina, Tri Siwi, & Ekowati, Dian. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WILSS INDO STEVEDORE. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 27(1), 32–46.
- Triesna, Meuthia Saulikha, Somantri, Irman, & Nugraha, Bambang Aditya. (2024). KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT CRITICAL CARE NURSING DI RSUD KOTA BANDUNG. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1571–1585.