



Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja (*Workload*) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang (PUPR) Kabupaten Dompu

Rani Anggriani^{1*}, Nurul Hayat², Lilis Marlina³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu, Indonesia

*Penulis korespondensi: ranianggriani492@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of organizational culture, workload, and self-efficacy on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Dompu Regency. The research method employed was a quantitative approach, with data collected via a questionnaire distributed to 83 respondents. Data analysis was conducted using instrument validation (validity and reliability), classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing via t-tests and F-tests. The results indicate that, individually, organizational culture, workload, and self-efficacy significantly influence employee performance. Simultaneously, these three variables also significantly influence employee performance with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.461 indicates that 46.1% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remainder is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings suggest that employee performance can be improved by strengthening organizational culture, effectively managing workload, and enhancing employee self-efficacy. This study offers practical implications for human resource management in the public sector, particularly within technical agencies such as the Public Works and Spatial Planning Agency (Dinas PUPR).*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Culture; Public Sector; Self-Efficacy; Workload.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja (*workload*), dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang (PUPR) Kabupaten Dompu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 83 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa 46,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, pengelolaan beban kerja yang efektif, serta peningkatan *self-efficacy* pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya pada instansi teknis seperti Dinas PUPR.

Kata kunci: Beban Kerja; Budaya Organisasi; Efikasi Diri; Kinerja Karyawan; Sektor Publik.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, diantaranya budaya organisasi, beban kerja (*workload*), dan *self-efficacy* (Armstrong & Taylor, 2023). Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut bersama dalam organisasi, sementara beban kerja menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai

dalam batas waktu tertentu. Adapun *self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja secara efektif (Luthans et al., 2021)

Secara teoritis, budaya organisasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja pegawai karena budaya organisasi merepresentasikan sistem nilai, norma, dan asumsi dasar yang membentuk perilaku kerja individu dalam organisasi. Kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi akan mendorong munculnya rasa memiliki, komitmen, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Ketika budaya organisasi menekankan profesionalisme, disiplin, dan orientasi pelayanan, pegawai cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai kerangka normatif yang mengarahkan perilaku pegawai menuju pencapaian kinerja yang optimal (Schein, 2021).

Selanjutnya, hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory*, yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, seperti volume pekerjaan yang berlebihan, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas, dapat menguras energi fisik dan mental pegawai apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas pegawai dapat mendorong fokus kerja, efisiensi, serta kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, beban kerja memiliki peran penting sebagai faktor struktural yang secara langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai (Barker & Demerouti, 2022).

Sementara itu, *self-efficacy* berhubungan erat dengan kinerja pegawai melalui mekanisme psikologis yang dijelaskan dalam *Social Cognitive Theory*. Keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas akan memengaruhi tingkat motivasi, usaha, dan ketekunan dalam bekerja. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan adaptif, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* dapat menghambat inisiatif dan menurunkan kualitas hasil kerja (Bandura, 2020).

Secara keseluruhan, budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy* merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi membentuk kerangka nilai dan norma kerja, beban kerja menentukan tingkat tuntutan struktural yang

dihadapi pegawai, sedangkan *self-efficacy* memengaruhi respons psikologis individu dalam menghadapi tuntutan tersebut. Integrasi ketiga perspektif teoretis ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku dan kinerja pegawai di lingkungan organisasi sektor publik, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis dan tuntutan pelayanan yang tinggi (Schein, 2021).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang (PUPR) memiliki peran strategis dalam perencanaan, pembangunan, dan pemeliharaan infrastruktur daerah yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat (OECD, 2021). Tingginya tuntutan pelayanan publik, kompleksitas proyek, serta tekanan waktu menjadikan kinerja pegawai PUPR sebagai faktor krusial dalam keberhasilan pembangunan daerah. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta tingkat *self-efficacy* pegawai yang tinggi menjadi prasyarat penting bagi terciptanya kinerja pegawai yang optimal di lingkungan Dinas PUPR (Dwiyanto, 2020).

Penelitian empiris dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, terutama melalui peningkatan komitmen dan kepuasan kerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh (Putra & Sari, 2021) serta diperkuat oleh temuan (Gaol, 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada instansi PUPR. Selanjutnya, kajian mengenai beban kerja menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah, sebagaimana ditunjukkan oleh (Nugroho et al., 2023) dan secara lebih spesifik pada konteks lokal Dompu, (Ratu et al., (2024) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum. Di sisi lain, faktor psikologis individu berupa *self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun sebagai penguat kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian (Kim & Beehr, 2021) serta penelitian kontekstual sektor PUPR oleh (Santoso, 2022) yang menegaskan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya berperan penting dalam peningkatan kinerja. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut pada umumnya masih mengkaji pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy* secara parsial, sehingga penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan pada organisasi perangkat daerah, khususnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang (PUPR) tingkat kabupaten, masih sangat terbatas dan memerlukan kajian empiris lebih lanjut. Keterbatasan studi simultan ini menimbulkan celah teoretis (*research gap*), karena dalam realitas kerja sehari-hari, faktor

lingkungan (budaya), tuntutan struktural (beban kerja), dan kondisi psikologis (*self-efficacy*) tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berinteraksi memengaruhi kapasitas seorang pegawai publik.

Secara empiris, Dinas PUPR Kabupaten Dompu menghadapi tantangan berupa meningkatnya volume pekerjaan, keterbatasan sumber daya manusia, serta tuntutan percepatan pembangunan infrastruktur daerah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi dan memengaruhi kinerja pegawai (BPS Kabupaten Dompu, 2023). Selain itu, perbedaan nilai, pola kerja, dan tingkat kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas teknis dapat mencerminkan variasi budaya organisasi dan *self-efficacy* yang berdampak pada capaian kinerja. Fenomena ini menunjukkan pentingnya kajian ilmiah yang mengaitkan faktor organisasi dan psikologis terhadap kinerja pegawai di lingkungan PUPR Kabupaten Dompu (Kementerian PUPR, 2022). Urgensi penelitian ini semakin mengemuka mengingat Kabupaten Dompu tengah berada dalam fase krusial percepatan pembangunan daerah. Jika ketimpangan beban kerja, lemahnya budaya organisasi, dan rendahnya keyakinan diri pegawai dibiarkan tanpa adanya evaluasi ilmiah yang komprehensif, maka target pembangunan infrastruktur fisik terancam stagnan, yang pada akhirnya merugikan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat lokal secara luas.

Penelitian ini memiliki potensi kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan mengintegrasikan faktor budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy* dalam satu model penelitian. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar perumusan kebijakan pengelolaan SDM di Dinas PUPR Kabupaten Dompu, khususnya dalam penguatan budaya kerja, penataan beban kerja, serta peningkatan kapasitas psikologis pegawai guna mendorong kinerja yang berkelanjutan (Boxall et al., 2021; World Bank, 2020).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik karena berkaitan langsung dengan efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Armstrong & Taylor, 2023). Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil

kerja administratif, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pencapaian tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang akuntabel (Denhardt et al., 2021).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat organisasi maupun individual. Faktor organisasi mencakup budaya organisasi dan sistem kerja, sedangkan faktor individual meliputi kemampuan, motivasi, serta keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, pemahaman terhadap determinan kinerja pegawai menjadi penting sebagai dasar perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik (Robbins & Judge, 2022). Indikator kinerja pegawai meliputi 1) kualitas kerja, yaitu kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar dan prosedur organisasi; 2) kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target; 3) ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal; 4) tanggung jawab kerja, yaitu kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menanggung hasilnya; serta 5) kontribusi terhadap pelayanan publik, yaitu peran pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan dan kualitas pelayanan organisasi pemerintah (Armstrong & Taylor, 2023).

Budaya Organisasi

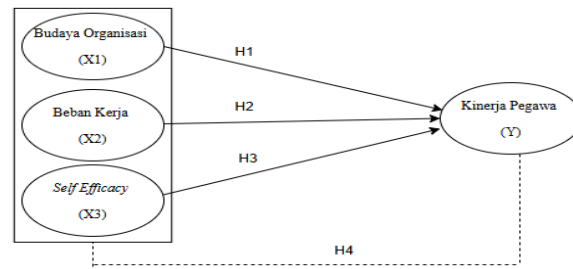
Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, norma, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta mengambil keputusan. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang memengaruhi cara pegawai berinteraksi, bekerja sama, dan menyelesaikan tugas. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong pencapaian kinerja yang optimal (Schein, 2021; Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks organisasi sektor publik, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk etos kerja, integritas, dan orientasi pelayanan publik. Budaya kerja yang berorientasi pada kinerja, profesionalisme, dan akuntabilitas diyakini dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, budaya organisasi dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah (OECD, 2023). Indikator budaya organisasi meliputi 1) nilai-nilai kerja bersama, yaitu kesepahaman pegawai terhadap visi dan tujuan organisasi; 2) norma dan aturan kerja, yaitu kepatuhan terhadap prosedur dan ketentuan organisasi; 3) kerja sama dan kebersamaan, yaitu kemampuan berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) disiplin dan etos kerja, yaitu konsistensi dan integritas dalam bekerja; serta 5) orientasi kinerja dan pelayanan, yaitu fokus organisasi pada pencapaian hasil kerja dan kualitas pelayanan publik (Schein, 2021).

Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja merupakan jumlah dan tingkat kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Beban kerja mencerminkan tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik, mental, maupun waktu. Menurut Job Demands-Resources Theory, beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan fokus, produktivitas, dan kualitas hasil kerja (Barker & Demerouti, 2022). Dalam organisasi pemerintah, khususnya instansi teknis seperti Dinas PUPR, beban kerja sering kali meningkat akibat tuntutan percepatan pembangunan, keterbatasan sumber daya manusia, serta tekanan penyelesaian proyek. Apabila beban kerja tidak diatur secara efektif, kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, beban kerja dipandang sebagai variabel penting yang memengaruhi kinerja pegawai sektor public (Nugroho et al., 2023).

Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu. Konsep ini berakar pada *Social Cognitive Theory* yang menekankan bahwa keyakinan diri memengaruhi cara individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak dalam menghadapi tantangan kerja. Pegawai dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, ketekunan yang tinggi, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik (Bandura, 2020). Dalam konteks organisasi sektor publik, *self-efficacy* berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang kompleks dan dinamis. Penelitian empiris menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karena mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, percaya diri, dan berorientasi pada penyelesaian tugas secara optimal (Kim & Beehr, 2021; Luthans et al., 2021). Indikator *self-efficacy* meliputi 1) keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas; 2) kemampuan menghadapi kesulitan kerja; 3) ketekunan dalam menghadapi hambatan; 4) kemampuan mengendalikan tekanan kerja; serta 5) kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan kerja (Bandura, 2020).



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Hipotesis Penelitian:

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Dompu.
- H2: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Dompu.
- H3: Diduga *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Dompu.
- H4: Diduga budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Dompu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur berlandaskan filsafat positivisme (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 563 orang, dengan jumlah sampel yang ditentukan melalui kalkulator ukuran sampel hingga menghasilkan 83 orang responden sebagai objek penelitian. Data dikumpulkan dari dua jenis sumber, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui opini subjek individu/kelompok, observasi, maupun hasil pengujian, serta data sekunder berupa bukti dokumen, laporan historis di arsip, dan referensi jurnal ilmiah yang diakses secara daring (Benuf & Azhar, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 23 dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas (standar $r > 0,500$) dan uji reliabilitas (standar $r > 0,600$) berdasarkan teori Sugiyono (2020). Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, pengujian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang

terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menggunakan batas signifikansi 0,05 serta nilai VIF yang ditentukan. Tahap akhir analisis adalah pengujian hipotesis untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individu melalui uji parsial (uji t), secara bersama-sama melalui uji simultan (uji F), maupun dengan mengukur kekuatan model melalui analisis koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang (PUPR) Kabupaten Dompus merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Instansi ini bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan pembangunan infrastruktur daerah, seperti pembangunan dan pemeliharaan jalan, jembatan, irigasi, serta penataan ruang wilayah. Peran strategis Dinas PUPR sangat penting dalam mendukung pembangunan daerah, meningkatkan konektivitas antarwilayah, serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara struktural, Dinas PUPR Kabupaten Dompus terdiri dari beberapa bidang teknis yang menangani perencanaan program, pelaksanaan konstruksi, serta pengawasan dan pengendalian proyek. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Dinas PUPR dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tingginya tuntutan pekerjaan, keterbatasan sumber daya manusia, serta tekanan penyelesaian proyek yang harus disesuaikan dengan target waktu dan anggaran. Kondisi tersebut menjadikan kinerja pegawai sebagai faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program pembangunan daerah. Dengan demikian, Dinas PUPR Kabupaten Dompus dipandang sebagai objek penelitian yang relevan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, mengingat karakteristik pekerjaannya yang kompleks, dinamis, serta memiliki tuntutan kinerja yang tinggi dalam sektor pelayanan publik.

Tabel 1. Uji Validitas.

Nama Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.766	0.2159	Valid
	X1.2	0.538	0.2159	Valid
	X1.3	0.555	0.2159	Valid
	X1.4	0.534	0.2159	Valid
	X1.5	0.483	0.2159	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.676	0.2159	Valid
	X2.2	0.568	0.2159	Valid
	X2.3	0.324	0.2159	Valid
	X2.4	0.587	0.2159	Valid
	X2.5	0.420	0.2159	Valid
<i>Self-Efficacy</i>	X3.1	0.721	0.2159	Valid
	X3.2	0.558	0.2159	Valid
	X3.3	0.340	0.2159	Valid
	X3.4	0.566	0.2159	Valid
	X3.5	0.439	0.2159	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.591	0.2159	Valid
	Y2	0.511	0.2159	Valid
	Y3	0.399	0.2159	Valid
	Y4	0.677	0.2159	Valid
	Y5	0.624	0.2159	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2159). Pada variabel budaya organisasi (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,483 hingga 0,766, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya pada variabel beban kerja (X2), nilai r hitung berada pada rentang 0,324 hingga 0,676, yang juga menunjukkan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas. Pada variabel self-efficacy (X3), nilai r hitung berkisar antara 0,340 hingga 0,721, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel kinerja pegawai (Y), nilai r hitung berada pada rentang 0,399 hingga 0,677, yang berarti seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Relibilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> ^a	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0.785	0,600	Reliabel
Beban Kerja	0.914	0,600	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0.804	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.773	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

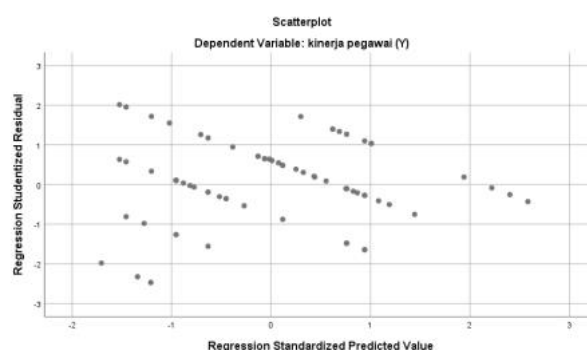
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Standar Reliabilitas (0,600). Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,785, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,914, variabel self-efficacy (X3) sebesar 0,804, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian ini layak digunakan untuk pengumpulan data dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	83
Test Statistic	.310
Asymp. Sig. (2-tailed)	.815c

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Dari tabel 3, menunjukkan sampel penelitian berjumlah 83 data observasi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,815. Karena nilai signifikansi $0,815 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.



Gambar 2. Scatterplot.

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Berdasarkan gambar 2 scatterplot yang dihasilkan, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan (Gujarati & Porter, 2012).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	VIF	Toleranc
1 (Constant)		
budaya organisasi	1.065	0.10
beban kerja	1.086	0.10
self-efficacy	1.024	0.10

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Hasil perhitungan pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari seluruh variabel independen adalah < 10 , yaitu sebesar 1.065 untuk budaya organisasi (X1) dan 1.086 beban kerja (X2), serta 1.024 untuk self-efficacy (X3). Nilai *tolerance* juga berada di atas 0.1, yakni masing-masing 0.939 dan 0.977. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas dalam model (Hair et al., 2020).

Tabel 5. Uji t (Parsial).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.254	2.598		.868	.388
budaya organisasi	.338	.078	.371	4.346	.000
beban kerja	.383	.079	.417	4.844	.000
self-efficacy	.216	.079	.228	2.732	.008

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Secara rinci, budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan dengan nilai $t = 4,346$ dan $sig. = 0,000$ (H1 diterima), beban kerja (X2) juga berpengaruh signifikan dengan nilai $t = 4,844$ dan $sig. = 0,000$ (H2 diterima), serta *self-efficacy* (X3) terbukti memiliki pengaruh signifikan dengan nilai $t = 2,732$ dan $sig. = 0,000$ (H3 diterima).

Tabel 6. Uji F (Simultan).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.029	3	12.343	22.490	.000 ^b
	Residual	43.357	79	.549		
	Total	80.386	82			

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 22.490 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel budaya organisasi, beban kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima dan model regresi layak digunakan untuk prediksi (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Uji (R^2).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.440	.741	.679 ^a

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan adalah sebesar 0.461. Ini berarti sebesar 46.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy*. Sementara sisanya, sebesar 53.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang (PUPR) Kabupaten Dompu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,338. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Dompu. Besarnya koefisien menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Secara teoritis, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku kerja pegawai dalam organisasi. Ketika nilai-nilai organisasi seperti disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan terinternalisasi dengan baik, maka pegawai cenderung bekerja lebih terarah, memiliki komitmen tinggi, serta menunjukkan perilaku kerja yang konsisten. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai simbol atau identitas organisasi, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol sosial yang mampu mengarahkan perilaku pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi (Schein, 2021).

Pada Dinas PUPR Kabupaten Dompu, hasil observasi awal menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang bersifat teknis dan administratif membutuhkan koordinasi yang kuat antarpegawai. Budaya kerja yang menekankan kerja sama dan komunikasi menjadi faktor penting dalam kelancaran pelaksanaan proyek infrastruktur. Pegawai yang bekerja dalam

lingkungan dengan budaya organisasi yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gaol, 2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PUPR, serta (Putra dan Sari, 2021) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen dan kepuasan kerja. Hal ini memperkuat bahwa budaya organisasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sehingga penguatan budaya kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Pengaruh Beban Kerja (Workload) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang (PUPR) Kabupaten Dompu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,383, yang merupakan koefisien terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Dompu. Dalam perspektif Job Demands–Resources Theory, beban kerja merupakan bagian dari job demands yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal (Bakker & Demerouti, 2022).

Pada PUPR Kabupaten Dompu, tingginya volume pekerjaan yang berkaitan dengan pembangunan infrastruktur serta keterbatasan jumlah pegawai menyebabkan meningkatnya beban kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga melakukan pengawasan lapangan dan koordinasi lintas sektor. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ratu et al., (2024) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Kabupaten Dompu, serta Nugroho et al., (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tidak dikelola

dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga diperlukan strategi pengelolaan beban kerja yang efektif untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang (PUPR) Kabupaten Dompu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,216. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel lain, *self-efficacy* tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Social Cognitive Theory, *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih besar, tidak mudah menyerah, serta mampu mengelola tekanan kerja dengan baik. Hal ini berdampak pada peningkatan efektivitas kerja dan kualitas hasil pekerjaan (Bandura, 2020). Dalam konteks penelitian ini, pegawai Dinas PUPR yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan teknis, mampu mengambil keputusan dengan tepat, serta memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis individu memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santoso, (2022) yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PUPR, serta Kim & Beehr (2021) yang menegaskan bahwa *self-efficacy* meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi dan ketekunan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan *self-efficacy* merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, sehingga organisasi perlu memberikan dukungan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Simultan)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai R^2 sebesar 0,461. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 46,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor individu. Budaya

organisasi membentuk nilai dan perilaku kerja, beban kerja menentukan tingkat tuntutan pekerjaan, sedangkan *self-efficacy* memengaruhi bagaimana pegawai merespons tuntutan tersebut. Kombinasi ketiga faktor ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nurdiani, 2020; Gaol 2024) yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor organisasi dan psikologis memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan jika diuji secara terpisah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi oleh sinergi antara budaya organisasi, beban kerja, dan *self-efficacy*, sehingga peningkatan kinerja harus dilakukan secara terintegrasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), beban kerja (X2), dan *self-efficacy* (X3) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas PUPR Kabupaten Dompu dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku kerja yang terarah, sementara *self-efficacy* memperkuat keyakinan diri serta ketahanan pegawai dalam menghadapi tekanan kerja. Di antara ketiganya, beban kerja ditemukan sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi efektivitas kinerja karena berkaitan langsung dengan tingginya jumlah, kompleksitas, serta tekanan waktu dari tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai secara bersamaan.

Saran

Mengingat beban kerja merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja, disarankan bagi manajemen Dinas PUPR Kabupaten Dompu untuk melakukan analisis beban kerja secara berkala guna mendistribusikan tugas secara lebih proporsional serta mengoptimalkan manajemen waktu pegawai agar terhindar dari stres kerja. Selain itu, organisasi perlu terus mempertahankan nilai-nilai kedisiplinan dan kerja sama dalam budaya organisasi, serta memberikan pelatihan atau apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi dan keyakinan diri (*self-efficacy*) pegawai agar mereka tetap proaktif dan percaya diri dalam menyelesaikan setiap target pekerjaan. Melalui penerapan langkah-langkah tersebut, implikasi praktis ini diharapkan dapat memperjelas kontribusi nyata penelitian terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus memberikan gambaran mengenai keterbatasan penelitian yang memerlukan eksplorasi lebih rinci pada kajian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 27(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000315>
- Bandura, A. (2020). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 71, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010419-050509>
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Jurnal Gema Keadilan*, 14(1), 20–33.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Dompu. (2023). *Kabupaten Dompu Dalam Angka 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2021). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.
- Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., & Aristigueta, M. P. (2021). *Managing human Behavior in Public and Nonprofit Organizations* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dwiyanto, A. (2020). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Gaol, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan. *Repository Universitas HKBP Nommensen*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/10456>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). Self-Efficacy and Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 806–823. <https://doi.org/10.1002/job.2534>
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2022). *Laporan Kinerja Kementerian PUPR tahun 2022*. Kementerian PUPR Republik Indonesia.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press
- Nugroho, Y., Handayani, S., & Prasetyo, A. (2023). (2023). Workload and Job Performance: Evidence From Local Government Employees. *International Journal of Public Sector Management*, 36(4), 512–528. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2022-0038>
- Nurdiani, V. S. (2020). *Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan* (Disertasi doktoral, STIE YKPN Yogyakarta).
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Public Service Leadership and Capability*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9c3eaa36-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Public Employment and Management*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8f7f45c0-en>
- Putra, R. A., & Sari, D. P. (2021). Organizational Culture and Employee Performance In Public Sector Institutions. *Journal of Public Administration*, 13(2), 145–158.
- Ratu, M., Irawan, I., & Mukminin, A. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 1–13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Santoso, D. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Muna. *Repository UM. Kendari*. <http://dspace.umkendari.ac.id/handle/123456789/8430>
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership* (6th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- World Bank. (2020). World Development Report 2020: *Trading for Development in the Age of Global Value Chains*. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1457-0>