



THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, EMPLOYEE BEHAVIOR, AND INTERNAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL CULTURE THROUGH THE PERFORMANCE OF THE MINISTRY OF MARINE AFFAIRS AND FISHERIES

Winda Widya Dini¹, Harries Madiistriyatno², Kemal Taufiq³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Selatan (12520)

* Email Korespondensi: diniwidyawinda@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Articles History: Accepted tgl. 02/05/2025 Repaired tgl. 20/05/2025 Approved tgl. 23/05/2025 Available online tgl. 23/05/2025	<p>This study aims to analyze the influence of self-efficacy, employee behavior, and internal communication on organizational culture and employee performance at the Ministry of Marine Affairs and Fisheries. In addition, the study also examines the effect of organizational culture on performance. The research population consists of 18,120 employees, with a sample of 100 respondents determined using a probability sampling technique with the simple random sampling method, based on the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and observations. This study employed a descriptive quantitative approach, with data analysis conducted using the SmartPLS 3.0 application. The results of the study indicate that self-efficacy, employee behavior, and internal communication have a positive and significant influence on organizational culture. These three variables also show a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, organizational culture is proven to have a positive and significant effect on performance. These findings suggest that improvements in self-efficacy, positive employee behavior, and effective internal communication can strengthen organizational culture and directly contribute to enhancing employee performance within the Ministry of Marine Affairs and Fisheries.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i1.389	
<div data-bbox="193 1603 355 1659" data-label="Image"></div> ©2025. Published By Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). This article is open access under the Creative Commons Attribution License CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Tantangan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menjadi isu krusial dalam mewujudkan visi dan misi organisasi di tengah era globalisasi dan persaingan yang kompetitif (Henriyani,

2019). Kesenjangan kompetensi, belum optimalnya sistem pengembangan karir berbasis merit, rendahnya adopsi teknologi digital, serta fluktuasi Indeks Sistem Merit menunjukkan perlunya penguatan pengelolaan ASN berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Selain itu, tantangan dalam penegakan budaya kerja berbasis kinerja dan profesionalitas (Sollu et al., 2025), fluktuasi Nilai Kinerja Organisasi (NKO), serta belum optimalnya kolaborasi lintas sektor dan digitalisasi layanan perikanan turut memengaruhi kinerja organisasi. Lebih lanjut, permasalahan perilaku pegawai seperti kurang disiplin dan rendahnya integritas, serta indeks komunikasi internal yang belum optimal, mengindikasikan perlunya penguatan budaya organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, efikasi diri, perilaku pegawai, dan komunikasi internal menjadi faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya membangun budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Kelautan dan Perikanan.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai Bersama yang menjadi karakteristik inti tentang cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Hadijaya et al., 2023).

Pemberdayaan dipengaruhi oleh budaya yang diakui oleh setiap anggota organisasi dan diterapkan saat melaksanakan tugas-tugas organisasi serta gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh para pemimpin. Untuk memahami hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan pemberdayaan, penting untuk meneliti dimensi serta indikator yang memengaruhinya (Adiawaty, 2020).

Efikasi Diri

Sebuah keyakinan yang ada dalam diri seseorang untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki dorongan untuk mencapai

prestasi atau kesuksesan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah (Mawaddah, 2021).

Perilaku Pegawai

Sebuah kualitas atau ciri dari seorang karyawan saat melaksanakan tugas di dalam sebuah institusi untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan (Bisnis et al., 2024).

Komunikasi Internal

Komunikasi internal bisa dilihat sebagai dasar dan struktur dari suatu budaya dalam organisasi, dan Elemen-elemen yang memengaruhi komunikasi internal dalam menciptakan budaya organisasi yang fokus pada pencapaian hasil dan tim di elemen budaya kerja adalah seberapa sering pesan atau informasi disampaikan serta manajemen risiko yang diterapkan (Agustini & Purnaningsih, 2018).

Kinerja

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu (Silaen et al., 2021). Tingkat pencapaian individu secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan suatu tugas dibandingkan dengan beragam kemungkinan, seperti patokan hasil kerja, tujuan atau target, ataupun kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disetujui bersama (Lestari et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, berjenis asosiatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan

dengan kehidupan sehari-hari (Afif et al., 2023). Metode kuantitatif disebut juga metode discovery karena dapat menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi baru (Santoso & Madiistriyatno, 2021). oleh karena itu urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan.

Sumber dan Cara Pengumpulan Data atau Informasi

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif, serta bersumber dari internal dan eksternal institusi atau Perusahaan (Siregar et al., 2022).

2. Cara Pengumpulan Data atau Informasi

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi (Susanto et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-laki	Perempuan	
31	69	100
Jumlah		100

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pengguna yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dan pengguna yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 69 orang.

b. Responden Berdasarkan Usia

Adapun responden berdasarkan usia responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia			Jumlah
20-30 Tahun	31-40 Tahun	41-50 Tahun	
45	37	18	100
Jumlah			100

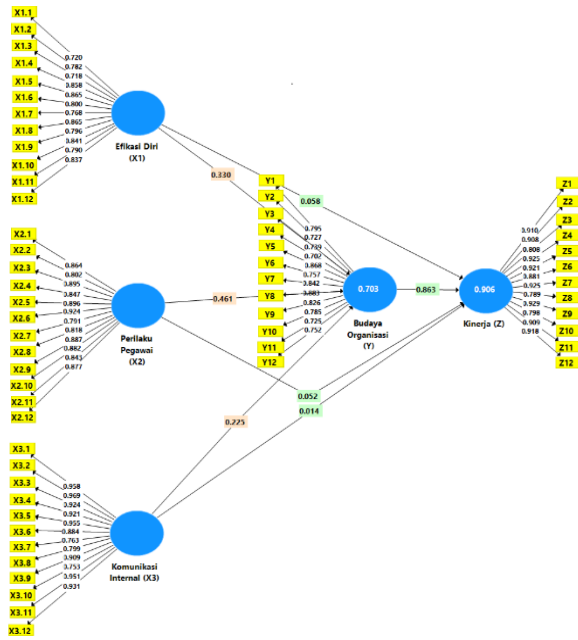
Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 20-30 tahun berjumlah 45 orang, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 37 orang dan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 18 orang.

Hasil Penelitian

1. Analisis *Partial Least Square (PLS)*

Analisis model pengukuran (*outer model*) pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Sedangkan uji reliabilitas dinyatakan dalam perhitungan nilai *composite reliability* dan *cronbach's Alpha*. *Discriminant validity* dapat dilihat pada *loading factor* seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram jalur diatas menunjukkan hasil perhitungan loading factor dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai loading factor sudah diatas 0.6, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang dipersyaratkan berdasarkan rule of thumb yang digunakan sesuai dengan yang sudah diuji cobakan sebelumnya.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Model penelitian ini terdiri dari lima variabel laten diantaranya Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu variabel laten.

a. Pengujian Validitas Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui loading factor. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas

konvergen apabila memiliki loading factor diatas 0.6.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui loading factor, juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu instrumen dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Efikasi Diri (X1)	0,648
Perilaku Pegawai (X2)	0,742
Komunikasi Internal (X3)	0,803
Budaya Organisasi (Y)	0,617
Kinerja (Z)	0,786

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator yang mengukur variabel Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja dinyatakan valid.

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan cross loading dengan kriteria apabila nilai loading factor lebih besar dari korelasi antara indikator dengan variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian.

b. Pengujian Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah cronbach alpha dan composite reliability. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila composite reliability bernilai lebih

besar dari 0.7 dan cronbach alpha bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil perhitungan composite reliability dan cronbach alpha dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri (X1)	0,950	0,956
Perilaku Pegawai (X2)	0,968	0,972
Komunikasi Internal (X3)	0,977	0,980
Budaya Organisasi (Y)	0,943	0,951
Kinerja (Z)	0,975	0,978

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach Alpha* semua indikator yang mengukur variabel Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja dinyatakan reliabel.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan

variabel untuk eksogen menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Goodness of fit Model dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R-Square) dan Q-Square predictive relevance (Q2).

Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Goodness of fit Model

Variabel	R Square
Budaya Organisasi (Y)	0,703
Kinerja (Z)	0,906
$Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2) (1 - R_2^2)] \rightarrow$ $Q^2 = 1 - [(1 - 0,703) (1 - 0,906)] = 0,972$	

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

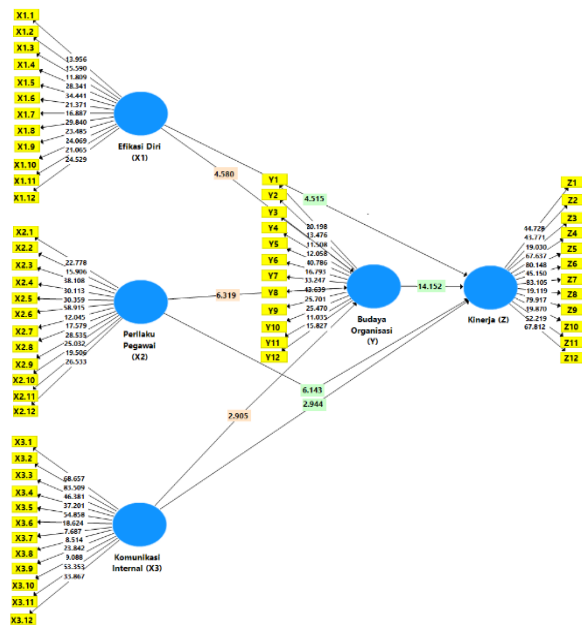
R-square Budaya Organisasi bernilai 0,703 atau 70,3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman Budaya Organisasi mampu dijelaskan oleh Efikasi Diri, Perilaku Pegawai dan Komunikasi Internal sebesar 70,3%, atau dengan kata lain kontribusi Efikasi Diri, Perilaku Pegawai dan Komunikasi Internal sebesar 70,3%, sedangkan sisanya sebesar 29,7% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berikutnya *R-square* Kinerja bernilai 0,906 atau 90,6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman Efikasi Diri, Perilaku Pegawai dan Komunikasi Internal sebesar 90,6%, atau dengan kata lain kontribusi Efikasi Diri, Perilaku Pegawai dan Komunikasi Internal sebesar 90,6%, sedangkan sisanya sebesar 9,4% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Q-Square predictive relevance (Q2) bernilai 0,972 atau 97,2%. Hal ini dapat

menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Perilaku Pegawai dan Komunikasi Internal sebesar 97,2%, atau dengan kata lain kontribusi Efikasi Diri, Perilaku Pegawai dan Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi melalui Kinerja secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung) sebesar 97,2%, sedangkan sisanya sebesar 2,8% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung



Gambar 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Ditempuh untuk menentukan koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan keseluruhan yang akhirnya dapat diketahui ada pengaruh variabel mediasi atau tidak. Terlihat pada *output Indirect Effects* dan *Total Effects*. Hasil output sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh *Specific Indirect Effects*

	<i>Indirect Effect</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Efikasi Diri (X1) -> Budaya Organisasi (Y) -> Kinerja (Z)	0,285	4,473	0,000
Perilaku Pegawai (X2) -> Budaya Organisasi (Y) -> Kinerja (Z)	0,398	6,207	0,000
Komunikasi Internal (X3) -> Budaya Organisasi (Y) -> Kinerja (Z)	0,194	2,619	0,009

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh *Total Effect*

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Efikasi Diri (X1) -> Budaya Organisasi (Y)	0,330	4,580	0,000
Perilaku Pegawai (X2) -> Budaya Organisasi (Y)	0,461	6,319	0,000
Komunikasi Internal (X3) -> Budaya Organisasi (Y)	0,225	2,905	0,004
Efikasi Diri (X1) -> Kinerja (Z)	0,343	4,515	0,000
Perilaku Pegawai (X2) -> Kinerja (Z)	0,450	6,143	0,000
Komunikasi Internal (X3) -> Kinerja (Z)	0,208	2,944	0,003
Budaya Organisasi (Y) -> Kinerja (Z)	0,863	14,152	0,000

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

Persamaan Regresi Model Jalur

Path Analysis Persamaan 1:

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_1 = 0,330X_1 + 0,461X_2 + 0,225X_3$$

Path Analysis Persamaan 2:

$\eta_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_4\xi_1 + \gamma_5\xi_2 + \gamma_6\xi_3 + \zeta_2$
 $\eta_2 = 0,343X_1 + 0,450X_2 + 0,208X_3 + 0,863Z$
 Hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Efikasi Diri (X1) terhadap Budaya Organisasi sebesar 0,330 (cek *output Path Coefficient*) dengan nilai T sebesar 4,580 dan P Value 0,000, sehingga berpengaruh signifikan. Pengaruh tidak langsung Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi melalui Kinerja adalah 0,285, dengan total pengaruhnya sebesar 0,615. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.
2. Pengaruh langsung Perilaku Pegawai (X2) terhadap Budaya Organisasi sebesar 0,461 (cek *output Path Coefficient*) dengan nilai T sebesar 6,319 dan P Value 0,000, sehingga signifikan. Pengaruh tidak langsung Perilaku Pegawai terhadap Budaya Organisasi melalui Kinerja adalah 0,398, dengan total pengaruhnya sebesar 0,859. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.
3. Pengaruh langsung Komunikasi Internal (X3) terhadap Budaya Organisasi sebesar 0,225 (cek *output Path Coefficient*) dengan nilai T sebesar 2,905 dan P Value 0,004, sehingga signifikan. Pengaruh tidak langsung Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi melalui Kinerja adalah 0,398, dengan total pengaruhnya sebesar 0,009. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

Pengujian hipotesis pengaruh langsung digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel eksogen terhadap variabel

endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila koefisien jalur bernilai positif dan nilai p values \leq level of *significance* ($\alpha = 5\%$) maka dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Efikasi Diri (X1) -> Budaya Organisasi (Y)	0,330	4,580	0,000
Perilaku Pegawai (X2) -> Budaya Organisasi (Y)	0,461	6,319	0,000
Komunikasi Internal (X3) -> Budaya Organisasi (Y)	0,225	2,905	0,004
Efikasi Diri (X1) -> Kinerja (Z)	0,343	4,515	0,000
Perilaku Pegawai (X2) -> Kinerja (Z)	0,450	6,143	0,000
Komunikasi Internal (X3) -> Kinerja (Z)	0,208	2,944	0,003
Budaya Organisasi (Y) -> Kinerja (Z)	0,863	14,152	0,000

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel ringkasan pengujian hipotesis diatas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi
 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,330 dengan nilai p values sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut

menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value $<$ level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi. Hasil olah data statistik dengan menggunakan SEM bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi. Ini artinya, semakin tinggi tingkat Efikasi Diri yang dimiliki individu dalam organisasi, maka semakin kuat pula budaya organisasi yang terbentuk. Rasa percaya diri individu terhadap kemampuan dan tanggung jawabnya mendorong perilaku positif, kolaboratif, dan proaktif, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, berorientasi pada nilai, dan selaras dengan visi serta misi organisasi.

2. Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Budaya Organisasi

Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Budaya Organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,461 dengan nilai p values sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value $<$ level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pegawai terhadap Budaya Organisasi.

Hasil olah data statistik dengan menggunakan SEM bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pegawai terhadap Kinerja. Ini artinya, perilaku pegawai yang konsisten menunjukkan tanggung jawab, integritas, kedisiplinan, dan kepedulian terhadap tugas dan rekan kerja akan memperkuat budaya organisasi di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Ketika para pegawai mampu menunjukkan sikap profesional dan etos kerja yang tinggi, maka nilai-nilai

organisasi akan semakin tertanam dan tercermin dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini menjadi landasan penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,225 dengan nilai p values sebesar 0,004. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value $<$ level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi.

Hasil olah data statistik dengan menggunakan SEM bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi. Ini artinya, semakin efektif komunikasi internal yang terjalin antar pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, maka semakin kuat pula budaya organisasi yang tercipta. Proses pertukaran informasi yang terbuka, jelas, dan transparan antar unit kerja maupun antar individu dapat menciptakan pemahaman bersama terhadap tujuan organisasi, memperkuat nilai-nilai bersama, serta membangun kepercayaan dan kerja sama tim. Hal ini menjadi fondasi penting dalam mewujudkan budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berintegritas di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,343 dengan nilai p values sebesar 0,000.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value $<$ level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Kinerja.

Hasil olah data statistik dengan menggunakan SEM bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Kinerja. Ini artinya, semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih mandiri, proaktif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan, efisiensi kerja, serta pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

5. Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Kinerja

Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,450 dengan nilai p values sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value $<$ level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pegawai terhadap Kinerja.

Hasil olah data statistik dengan menggunakan SEM bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pegawai terhadap Kinerja. Ini artinya, perilaku pegawai yang mencerminkan kedisiplinan, etos kerja yang tinggi, tanggung jawab, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas, dapat secara langsung mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Di lingkungan Kementerian Kelautan dan

Perikanan, perilaku pegawai yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan kolaboratif, serta mempercepat pencapaian target dan efisiensi kerja. Dengan demikian, perilaku pegawai yang baik menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal dan akuntabel.

6. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap *Trust* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,208 dengan nilai p values sebesar 0,003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value $<$ level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Internal terhadap Kinerja.

Hasil olah data statistik dengan menggunakan SEM bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kinerja. Ini artinya, komunikasi yang efektif dan terbuka antar pegawai maupun antara pimpinan dan staf di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan dapat mempercepat penyampaian informasi, meminimalkan kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi kerja. Dengan alur komunikasi yang jelas dan responsif, pegawai dapat bekerja lebih fokus, efisien, dan terarah sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif.

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap

Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,863 dengan nilai p values sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p *value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Hasil olah data statistik dengan menggunakan SEM bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Ini artinya, budaya organisasi yang kuat, yang mencerminkan nilai-nilai positif seperti integritas, kerja sama, inovasi, dan orientasi pada pelayanan publik, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja optimal. Di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, penerapan budaya organisasi yang konsisten dan selaras dengan visi serta misi lembaga dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas pegawai, serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, budaya organisasi yang solid menjadi landasan penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang unggul dan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pembahasan

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi

Dari hasil perhitungan statistik variabel Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Budaya Organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,330 dengan nilai p *values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p *value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi.

2. Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Budaya Organisasi

Dari hasil perhitungan statistik variabel Perilaku Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Budaya Organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,461 dengan nilai p values sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p *value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pegawai terhadap Budaya Organisasi.

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi

Dari hasil perhitungan statistik variabel Komunikasi Internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,225 dengan nilai p values sebesar 0,004. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p *value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi.

4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan statistik variabel Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,343 dengan nilai p values sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p *value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Samudi (2023),

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan statistik variabel Perilaku Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,450 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pegawai terhadap Kinerja.

6. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan statistik variabel Komunikasi Internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,208 dengan nilai *p values* sebesar 0,003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Internal terhadap Kinerja.

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan statistik variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,863 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti

terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Secara umum, penelitian ini telah mengidentifikasi Pengaruh Efikasi Diri, Perilaku Pegawai, dan Komunikasi Internal Terhadap Budaya Organisasi melalui Kinerja Kementerian Kelautan dan Perikanan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Budaya Organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,330 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pegawai terhadap Budaya Organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,461 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Internal terhadap Budaya Organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,225 dengan nilai *p values* sebesar 0,004. pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,343 dengan nilai *p values* sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 1-7.
- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma , Pendekatan , Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682-693. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APenelitian>
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi

- Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108.
<https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Bisnis, J. E., Jebmak, A., & Aprini, N. (2024). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim. 3(3).
- Hadijaya, Y., Wijaya, A. R. H., Lestari, E., & ... (2023). Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 7893-7908.
- Henriyani, E. (2019). Menumbuhkan Budaya Birokrasi Yang Inovatif Dan Berdaya Saing Global. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 6-10.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/2255>
- Lestari, S., Adabi, N., Along, A., Suryantoro, B., Kusdyana, Y., Harsono, B., Saeroji, A., Kuswantoro, A., Ungu, R. B. M., Rustiana, A., Saraswati, K. M., Husna, J., Azan, KhairulSutarsih, C., Meirawan, D., Iskandar, D. P., Hayati, A. A., Sakdiyah, Y. L., dharma surya, Zulkhifli Amzyah, ... Novieyana, S. (2022). Manajemen Kearsipan dalam Meningkatkan Layanan Administrasi Pendidikan di SMAN 2 Ponorogo. *Jatengprov.Go.Id*, 1(1), 212.
<https://books.google.co.id/books?id=unmMvOU4HZ8C%0Ahttps://jatengprov.go.id/beritaopd/pe-ngelolaan-arsip-yang-tepat-tunjang-produktivitas-sekolah/%0Ahttp://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345>
- Mawaddah, H. (2021). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), 19.
<https://doi.org/10.29103/jpt.v2i2.3633>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Indigo Media.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 2, 69-75.
<https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Sollu, S., Anggiani, S., & Sharlysollugmailcom, E. (2025). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBENTUK PERILAKU ORGANISASI DI KEPOLISIAN: STUDI PADA POLDA METRO. 5(2).
- Susanto, P. B., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. 05, 282-293.