

**EFIKASI DIRI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN SEBABAI FAKTOR  
PENENTU KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada Satker PJN Metropolitan Wilayah Semarang )**

**Akhmad Nur Rofi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Total Win Semarang

Email: [akhmadsantoso71@yahoo.co.id](mailto:akhmadsantoso71@yahoo.co.id)

**ABSTRACT**

*Every employee in an organization will do the work in accordance with the responsibilities given to employees. The purpose of this research was to analyze the influence of self-efficacy, workload and job satisfaction on the performance of employee of PJN Metropolitan Semarang Region. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 35 employees using the census method. Multiple linear regression analysis techniques are used to analyze the data in this research. The results show that the self-efficacy, satisfaction and workload affect employee performance. The self-efficacy factor is the variable that gives the most dominant influence on the performance of employees of the PJN Metropolitan Semarang Region. Self-efficacy or one's belief in achieving performance makes a person have a high desire in carrying out his obligations and responsibilities as an employee. Employees who are satisfied with their work will voluntarily do their jobs so they can improve their performance. While the workload that is too heavy for employees will result in employees not focusing on doing work so that it can reduce performance. Therefore, to improve the performance of company employees must pay attention to factors of self-efficacy, job satisfaction and workload of employees.*

*Keywords: employee performance, self-efficacy, job satisfaction, workload*

**ABSTRAK**

Setiap karyawan dalam suatu organisasi akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai PJN Metropolitan Wilayah Semarang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 35 pegawai dengan metode sensus. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, kepuasan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor efikasi diri merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Satker PJN Metropolitan Wilayah Semarang. Efikasi diri atau keyakinan seseorang dalam mencapai kinerja menjadikan seseorang mempunyai hasrat yang tinggi dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja maka akan dengan sukarela melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan beban pekerjaan yang terlalu berat bagi karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan faktor efikasi diri, kepuasan kerja dan beban kerja karyawannya

Kata kunci: kinerja karyawan, efikasi diri, kepuasan kerja, beban kerja

**Pendahuluan**

Dalam era berkembangnya pemerintahan, setiap organisasi yang ada harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam suatu program guna meningkatkan kinerja pegawai. Banyak faktor yang terkandung didalam perbaikan kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuannya. Manusia sebagai

investasi yang sangat berharga dalam organisasi dan merupakan faktor terpenting di suatu organisasi karena eksistensi organisasi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten di dalam melaksanakan tugasnya.

Ada beberapa penemuan perbedaan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mishra et al (2018) menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja, sehingga kepercayaan diri yang ada timbul karena beban tanggung jawab yang harus diselesaikan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana hasil penelitian Chasanah (2008) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi pada hasil penelitian Gunawan dan Susanto (2013) menyimpulkan bahwa bahwa efikasi diri tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa tujuan beban kerja adalah menentukan seberapa banyak jumlah karyawan dan tanggungjawab yang tepat dilimpahkan pada seorang karyawan atau petugas (Komaruddin dalam Sujarwanto, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sofanul, dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Setiawan (2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pada diri seseorang yang menyatakan senang atau tidak senang dari karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2018). Sebagaimana hasil penelitian Rizki (2011) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Abidin (2010) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Kinerja adalah pencapaian kerja seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melakukan tugas dibandingkan kemungkinan yang ada, seperti target atau sasaran, standar hasil kerja atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Kaswan, 2012:187). Sedangkan menurut Darodjat (2015:105) pengertian kinerja adalah suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Engko 2008:3). Efikasi diri merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau keterampilan. Efikasi diri merupakan penentu kesiapan belajar. Peserta pelatihan yang memiliki Efikasi diri yang tinggi melakukan berbagai upaya untuk belajar dalam program latihan dan lebih cenderung bertahan untuk belajar meskipun lingkungan tidak kondusif untuk itu, Kaswan (2011:30). Sedangkan menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Sutrisno (2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyatakan menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Porter (dalam

Sopiah, 2008:170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang harus diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan tata aturan hasil dan manfaat terhadap perusahaan (Sofanul Hidayat dkk, 2017). Menurut Menpan (Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - b. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, efikasi diri kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
  - c. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - d. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal  
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Engko 2008:3). Sedangkan dalam penelitian Chasanah (2008) dalam penelitiannya berpendapat bahwa *Self efficacy berpengaruh* positif terhadap kinerja, Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2014) juga berpendapat bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi, hubungan antara variabel Efikasi diri dengan Kinerja Karyawan adalah

H<sub>1</sub> : Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

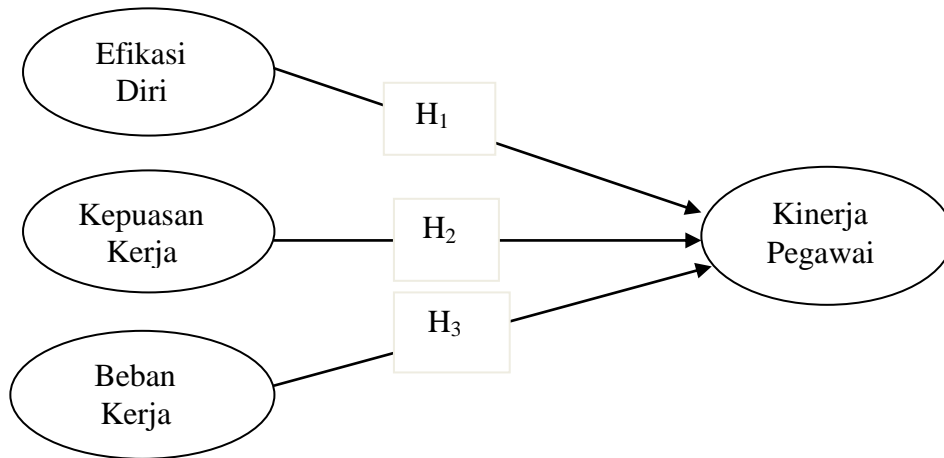
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyatakan menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian Wagiman & Sutanto (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kalau kepuasan kerja meningkat maka dapat diprediksikan bahwa kinerja karyawan juga meningkat. Makodompit (2018) juga berpendapat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Jadi, hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan tata aturan hasil dan manfaat terhadap perusahaan (Sofanul Hidayat dkk, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian Sofanul dkk (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja secara signifikan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Artadi (2015) juga berpendapat bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, hubungan antar variabel Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah

H<sub>3</sub>: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Gambar 1. Model Penelitian**



**Metode Penelitian**

Untuk menyamakan persepsi maka dalam penelitian ini diberikan defienisi operasional variabel. Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Wijaya, 2013:14) . Adapun definisi operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 1. Definsi Operasional Variabel**

N0	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015:105).	1.Kuantitas hasil kerja 2.Kualitas hasil kerja 3.Ketepatan waktu kerja 4.Tingkat kehadiran Khoeroni (2017)
2.	Efikasi diri (X1)	Keyakinan sesorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang memengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Chasanah, 2008).	1.Perasaan mampu melakukan pekerjaan 2.Kemampuan yang lebih baik 3.Senang pekerjaan yang menantang 4.Kepuasan terhadap pekerjaan Chasanah (2008)
3.	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyatakan menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2018).	1.Prestasi 2.Penghargaan 3.Kenaikan jabatan 4.Pujian Edy Sutrisno (2018)

N0	Variabel	Definisi	Indikator
4.	Beban Kerja (X3)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16).	1.Target yang harus dicapai 2.Kondisi pekerjaan 3.Standar pekerjaan Putra (2012)

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen (orang, kejadian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan (Wijaya, 2013:27). Populasi bisa disebut sebagai totalitas subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Satker PJN Metropolitan Wilayah Semarang yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi sedikit maka pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Khoeroni, 2017). Data primer yang digunakan penelitian ini adalah tanggapan yang diperoleh dari kuesioner tentang efikasi diri, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder dilakukan dengan mengutip kutipan-kutipan, data yang didapat dari Satker PJN Metropolitan Wilayah Semarang, dan jurnal-jurnal terdahulu.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Secara matematis hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_{01} + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- $b_0$  = Konstanta
- $b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Efikasi diri
- $X_2$  = Beban Kerja
- $X_3$  = Kepuasan Kerja
- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $e$  = residual

## Hasil dan Pembahasan

### a. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas data. Validitas adalah taraf dimana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengukurnya perlu diuji validitasnya.

**Tabel 2.** Uji Validitas

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
<b>Efikasi Diri (X1)</b>			
X1.1	0.701	0,344	Valid
X1.2	0.791	0,344	Valid
X1.3	0.437	0,344	Valid
X1.4	0.829	0,344	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>			
X2.1	0.889	0,344	Valid
X2.2	0.818	0,344	Valid
X2.3	0.919	0,344	Valid
X2.4	0.660	0,344	Valid

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
<b>Beban kerja (X3)</b>			
X3.1	0.915	0,344	Valid
X3.2	0.914	0,344	Valid
X3.3	0.919	0,344	Valid
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>			
Y1	0.847	0,344	Valid
Y2	0.835	0,344	Valid
Y3	0.830	0,344	Valid
Y4	0.732	0,344	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel dinyatakan valid, karena dilihat dari nilai perbandingan r hitung > r tabel.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Ket
Efikasi diri (X1)	0.650	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.843	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.903	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.827	0,6	Reliabel

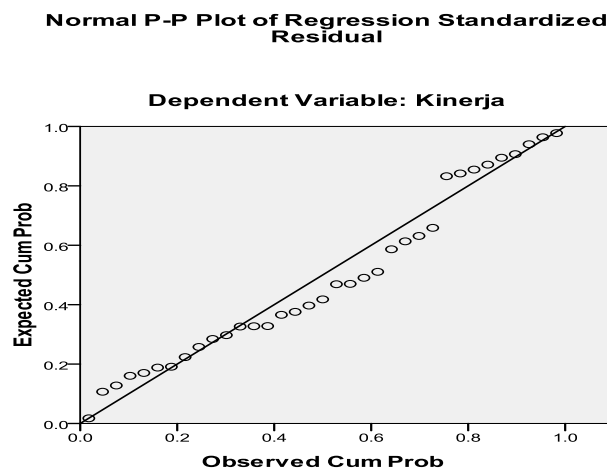
Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai variabel Cronbach Alpha lebih besar dari standart Cronbach Alpha 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel/handal.

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas diagram P-P Plot dapat dilihat seperti gambar 2 dibawah ini:

Gambar 2. Uji Normalitas Data



Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Efikasi diri (X1)	0.467	2.143	Bebas Multikol
Kepuasan Kerja (X2)	0.590	1.694	Bebas Multikol
Beban Kerja (X3)	0.722	1.386	Bebas Multikol

Sumber: Data primer diolah (2018)

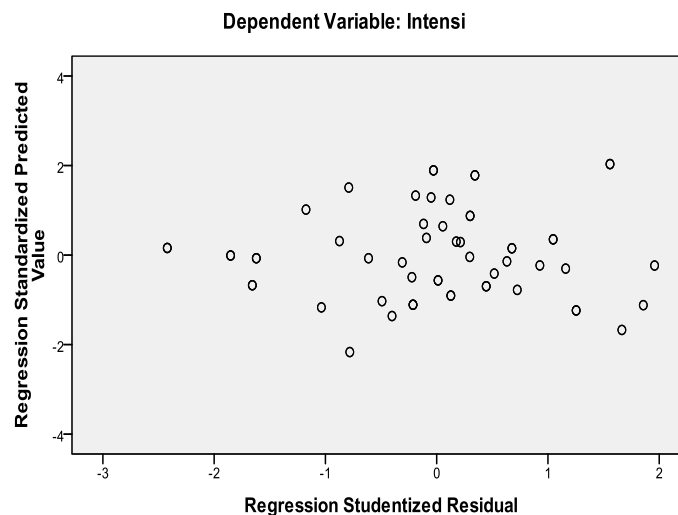
Berdasarkan tabel diatas, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel – variabel bebas yaitu efikasi diri, kepuasan kerja dan beban kerja karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apa tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Dari grafik gambar 3 dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan dalam data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



e. Analisis Regresi

Pengujian analisis regresi linier berganda akan menghasilkan suatu model regresi yang menjadi bahan interpretasi hubungan variabel dependen dan independen dengan melihat nilai konstanta dan nilai koefisien regresi. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini dirangkum dalam Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.** Rangkuman Analisis Regresi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std. Error	t	Sig
Constant	2.157	1.183	1.823	0.078*
Efikasi diri	0.496	0.091	5.464	0.000***
Kepuasan	0.301	0.075	3.987	0.000***
Bebankerja	0.152	0.071	2.152	0.039**
Var Dependent	: Kinerja Pegawai			
R <sup>2</sup> Ajusted	: 0,829			
F-hit	: 55,839			
F-sig	: 0.000			
Σ var sig.	: 3			
N	: 35			

Keterangan:  
\*\*\* signifikan pada taraf nyata 1%,  
\*\* signifikan pada taraf nyata 5%,  
\* signifikan pada taraf nyata 10%

Sumber: data sekunder diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,829 yang artinya bahwa variasi kinerja karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 82,9% sedangkan sisanya sebesar 7,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Nilai F-hit sebesar 55,839 dengan sig. 000 < 0,05 yang berarti model penelitian baik dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### f. Pembahasan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel efikasi diri adalah sebesar 5.464 yang memberikan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri diukur melalui Perasaan mampu melakukan pekerjaan, Kemampuan yang lebih baik, Senang pekerjaan yang menantang dan Kepuasan terhadap pekerjaan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, seberapa kepercayaan diri pegawai terhadap kinerja pegawai menghadapi berbagai program yang ada di Kantor. Hal ini sesuai dengan penelitian penelitian Indrawati (2014) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Menyatakan bahwa efikasi diri diri berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3.987 yang memberikan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis pertama (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Wagiman dan Sutanto (2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Makodompit (2018) juga berpendapat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Maka semakin tinggi Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Variabel beban kerja 2,152 yang memberikan nilai probabilitas  $0,039 < 0,05$  maka hipotesis pertama (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diterima secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa beban kerja yang semakin besar pada dirinya berarti pimpinan percaya terhadap dirinya serta pegawai merasa dihargai. Pegawai juga merasa mempunyai Kepercayaan diri bahwa kinerjanya akan naik. Hal ini sesuai dengan penelitian Sofanul dkk (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja secara signifikan positif *memengaruhi* kinerja karyawan. Artadi (2015) juga berpendapat bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, Kepuasan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel efikasi diri, dimana efikasi diri atau keyakinan seseorang dalam mencapai kinerja menjadikan seseorang mempunyai hasrat yang tinggi dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja maka akan dengan sukarela melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan beban pekerjaan yang terlalu berat bagi karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan faktor efikasi diri, kepuasan kerja dan beban kerja karyawannya.

## Referensi

- Alfian Ferri Ibrahim Mahdani, Adam Muhammad. 2017. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh". *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Amalia, Lia. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani RAB Pekanbaru". *JOM Fekon*, Vol.4 No.2.
- Anggit, A. 2014. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya". *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Artadi, F. F. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari". Retrieved from [http://eprints.uny.ac.id/16338/1/FebrifurqonArtadi\\_10408141043.pdf](http://eprints.uny.ac.id/16338/1/FebrifurqonArtadi_10408141043.pdf)
- Bayramoğlu G, DeVellis, dkk . 2013. "Self-Efficacy in the workplace : Implications for motivation and performance". *Journal of Management*, 3(2), 154–157. <http://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5>.
- Bornay-Barrachina, Diaz-Fernandez, dkk. 2015. "Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship". *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 3(1), 64–80. <http://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2012-0012>
- Carson, C. M. 2005. " Management Decision". *Management Decision*, 43(3), 450–460. <http://doi.org/10.1108/00251741211216232>
- Chasanah, N. 2008. "Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)". TESIS, 1–143.
- Cohen, A., & Abedallah, M. 2015. "The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance". *Management Research Review*, 38(1), 2–28. <http://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>.

- Dhania, D. R. 2010. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Gunawan Kj & Eddy Ms. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Dan Temperamen Di PT. Nutrifood Surabaya”. *Agora*, Vol. 1,(No. 1 (2013).).
- Ida Ayu Brahmasari, & Agus Suprayetno. 2008. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1996), pp.124-135. <http://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Ikhsan, A. 2018. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Kadek, L., Martini, B., & Sitiari, N. W. 2018. “The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali”. *International Journal of Quality and Service Sciences* 5(1), 41–45.
- Kadir, A. R., Kamariah, N., & Saleh, A. 2017. “The effect of role stress, job satisfaction, self-efficacy and nurses’ adaptability on service quality in public hospitals of Wajo”. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(2), 184–202. <http://doi.org/10.1108/IJQSS-10-2018-0074>
- Kaseger, R. G. 2013. “Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square”. *Emba*, 1(4), 906–916. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Khoeroni, Rizki. 2017. “Analisis Mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus”. *Skripsi*.
- Makodompit, Wardiman. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar”. *Skripsi*.
- Mariam, R. 2009. “Studi Pada Kantor Pusat PT . Asuransi Jasa Indonesia ( Persero ) Sertifikasi”. *Universitas Stuttgart*.
- Melina Taurisa, C., & Ratnawati, I. 2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170187.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. 2015. “Transformational leadership and employee creativity”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30 No, 645–658. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/02683940010305270>
- Noviawati, D. R. 2018. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan

- Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Setiawan, D. P. 2018. “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah”. *Skripsi*.
- Wagiman S. & Sutanto, Himawan A. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Proceeding Sendi\_U ke-4 tahun 2018 Unisbank*. Retrieved from <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/6036>
- Wibawa, I. M. A., & Putu Eka Viska Putri. 2018. “Pengaruh Self Efficacy terhadap Motivasi Kerja”. *Jurnal Manajemen*, 5(11), 7339–7365.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. 2015. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.