

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kramat Jakarta Pusat

¹Siti Nur Jannah Al - Fattah, ²Marhalinda, ³Rahayu Endang Suryani, ⁴Estu Mahanani

^{1,2,3,4}Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat

E-mail: ¹siti.2114290044@upi-yai.ac.id, ²marhalinda@upi-yai.ac.id,
³rahayu.endang@upi-yai.ac.id, ⁴estu.mahanani@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kramat Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah 32 pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial semua hipotesis berpengaruh positif dan signifikan: (1) Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistik 1.915 dan p-value 0.028. (2) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistik 5.378 dan p-value 0.000. (3) Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistik 5.455 dan p-value 0.000.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Workload, Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance Kramat Urban Village Central Jakarta. This study uses a quantitative method with sampling using a saturated sampling technique and data collection techniques using a questionnaire with a total of 32 employees. Hypothesis testing was carried out using SmartPLS 3.0. The results of the study show that partially all hypotheses have a positive and significant influence: (1) Workload on Employee Performance with a t-statistic value of 1.915 and a p-value of 0.028. (2) Motivation on Employee Performance with a t-statistic value of 5.378 and a p-value of 0.000. (3) Self-Efficacy on Employee Performance with a t-statistic value of 5.455 and a p-value of 0.000.

Keywords: Workload, Motivation, Self-Efficacy, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Di era saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintah. Peran dan fungsi SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya SDM yang memadai, tujuan suatu organisasi sulit untuk diraih. Manajemen Sumber Daya Manusia ialah upaya yg dilakukan organisasi mengelola man power sebagai sumber aset primer, dengan memakai sistem rapikan kelola manajerial dan operasional dari fungsi manajemen, sehingga pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dapat digapai secara optimal, seefektif dan seefisien mungkin dan tepat pada target kerja. (Sinambela, 2016).

Kinerja suatu potensi yang harus dimiliki setiap pegawai untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab perusahaan atau organisasi baik sektor swasta maupun pemerintahan yang diberikan kepada tiap karyawan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dicermati berasal kinerja karyawan atau pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, motivasi, dan efikasi diri, yang termasuk dalam konteks instansi pemerintahan. Di sektor pemerintahan, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu instansi pemerintahan yang sangat bergantung pada kinerja pegawai adalah kantor kelurahan, yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administratif dan sosial kepada masyarakat di tingkat kelurahan.

Berdasarkan pra survey yang didapat mengenai kinerja pegawai Kelurahan Kramat bahwa masih belum sesuai dengan yang diharapkan, karena adanya kelemahan dalam beberapa aspek, seperti

kemampuan menyusun prioritas kerja, penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, serta pemahaman terhadap tujuan dan target kerja. Selain itu, kelelahan yang dirasakan pegawai, serta kurangnya keterbukaan terhadap umpan balik juga turut memengaruhi rendahnya kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai skor pada setiap butir pernyataan yang berada di bawah standar skor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel tersebut dan bagaimana interaksi antara faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Kramat. Sesuai dengan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kramat Jakarta Pusat”

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Menurut (Afandi, 2021) bahwa manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia. Menurut (Edison, 2016) manajemen adalah proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian tindakan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dari teori diatas dapat disintesis bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang melibatkan serangkaian proses sistematis meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Darmadi, 2022), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Menurut (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tatacara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2015) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dinilai dari tingkat efektivitas dan efisiensi, serta dipengaruhi oleh kemampuan, pemanfaatan sumber daya, pengalaman, dan kesungguhan.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja merupakan seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut (Vanchapo, 2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau kegiatan yang wajib diselesaikan oleh seorang pekerja atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu, yang diukur berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Motivasi

Motivasi menurut (Wardan, 2020) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau

meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2016) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Menurut (Winardi, 2016) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa motivasi merupakan dorongan atau usaha yang muncul baik dari dalam diri individu (internal) maupun dari faktor luar (eksternal) yang menyebabkan seseorang merasa semangat, antusias, dan bertekad untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

Efikasi Diri

Efikasi diri menurut Alwisol dalam (Cahyadi, 2021) adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendirinya atau tingkat keyakinannya mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan sebuah tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu pula.

Menurut Luthans dalam (Azhari et al., 2022) mengatakan efikasi diri ialah yang mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan.

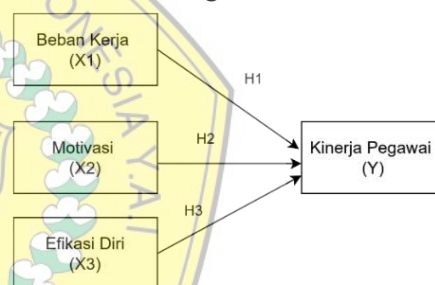
Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan

atau persepsi seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi situasi tertentu dan melaksanakan tugas-tugas guna mencapai hasil yang diharapkan.

Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian.. Kerangka pemikiran menguraikan bagaimana variabel penelitian saling terkait dan bagaimana teori yang digunakan akan membantu menjelaskan fenomena yang diteliti.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: (Sugiyono, 2019) diolah oleh penulis

Hipotesis

Pada penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai.

H2 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

H3 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri dengan Kinerja Pegawai

3. METODOLOGI

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi

Populasi yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Kramat, Jakarta Pusat yang telah aktif bekerja hingga penelitian ini dibuat, sehingga jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah sekitar 42 pegawai.

Sampel

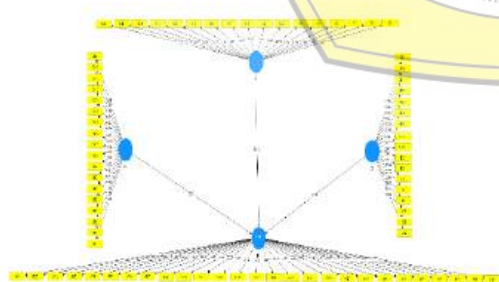
Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai. Namun, sebanyak 10 pegawai terlebih dahulu digunakan dalam pra survei, Sisa populasi yang terdiri dari 32 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Outer Model

1. Covergent Validity

Gambar 2. Outer Loading Tahap Kedua



Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Tabel 1. Outer Loading Tahap Kedua

	BK	ED	KP	M
BK1	0.949			
BK2	0.887			
BK3	0.850			
BK4	0.851			

	BK	ED	KP	M
BK5	0.941			
BK6	0.846			
BK7	0.845			
BK8	0.935			
BK9	0.886			
BK10	0.807			
BK11	0.804			
BK12	0.906			
BK13	0.953			
BK14	0.914			
BK15	0.954			
BK16	0.992			
BK17	0.891			
BK18	0.941			
ED1		0.786		
ED2		0.791		
ED3		0.765		
ED4		0.714		
ED5		0.778		
ED6		0.807		
ED7		0.886		
ED8		0.787		
ED9		0.933		
ED10		0.862		
ED11		0.882		
ED12		0.837		
ED13		0.882		
ED14		0.930		
ED15		0.749		
ED17		0.722		
ED18		0.804		
KP1			0.815	
KP2			0.835	
KP3			0.861	
KP4			0.825	
KP5			0.817	
KP6			0.871	
KP7			0.777	
KP8			0.805	
KP9			0.821	

	BK	ED	KP	M
KP10			0.821	
KP12			0.720	
KP13			0.855	
KP14			0.802	
KP15			0.852	
KP16			0.863	
KP17			0.808	
KP18			0.784	
KP19			0.758	
KP20			0.786	
KP21			0.768	
KP22			0.828	
KP23			0.807	
KP24			0.806	
KP25			0.787	
KP26			0.822	
KP27			0.823	
KP28			0.814	
M1				0.923
M2				0.752
M3				0.819
M4				0.926
M5				0.749
M7				0.869
M8				0.858
M9				0.861
M11				0.725
M12				0.731
M13				0.881
M14				0.721
M15				0.781
M16				0.829
M17				0.841
M18				0.763
M20				0.888

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Hasil pengolahan data kedua setelah menghapus beberapa indikator yang sangat tinggi melebihi kriteria pada

outer loading maka hasil menunjukkan bahwa indikator yang tersisa telah memenuhi kriteria untuk yaitu nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel nilainya $> 0,7$ sehingga hasil pengujian tersebut dikatakan valid dengan jumlah indikator yang tersisa sebanyak 79 indikator dengan 4 variabel.

Pada variabel beban kerja (BK) terlihat indikator BK16 memiliki nilai tertinggi (0,992) yang mencakup pernyataan “Tugas tambahan yang diberikan memperberat beban kerja saya”. Pada variabel motivasi (M) terlihat indikator M4 memiliki nilai tertinggi (0,926) yang mencakup pernyataan “Lingkungan kerja yang saling mendukung membuat saya terdorong untuk lebih giat bekerja”. Pada variabel efikasi diri (ED) terlihat indikator ED9 memiliki nilai tertinggi (0,933) yang mencakup pernyataan “Saya percaya diri ketika diberi tugas yang berbeda dari biasanya”. Serta pada variabel kinerja pegawai (KP) terlihat indikator KP6 memiliki nilai tertinggi (0,871).

Tabel 2. AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
BK	0.808
ED	0.675
KP	0.661
M	0.675

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (BK) memiliki indikator yang dikatakan valid semua, pada variabel Motivasi (M) memiliki 17 indikator yang valid, variabel Efikasi Diri (ED) memiliki 17 indikator yang valid, dan variabel Kinerja Pegawai (KP) memiliki 27 indikator yang valid. jika seluruh konstruk yang diteliti berada diatas 0,5 dan diatas 0,7 pada loading faktor. Sehingga tidak ditemukan permasalahan

dalam model konstruk yang telah dianalisis.

2. Discriminant Validity

Nilai crossloading dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Bahwa semua loading indikator terhadap konstruk > cross loadingnya (>0,7). Pada hasil uji diatas, nilai cross loading yang semua indikatornya lebih besar dari pada semua cross loadingnya ke konstruk lainnya.

Tabel 3. Fornell-Larcker

	BK	ED	KP	M
BK	0.899			
ED	0.287	0.821		
KP	0.452	0.516	0.813	
M	0.179	-0.107	0.511	0.821

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengujian discriminant validity menggunakan fornell-larcker criterion menunjukan bahwa semua konstruk memiliki discriminant yang baik. Dengan demikian, blok indikator struktural menunjukkan kualitas discriminant yang lebih besar dari pada korelasi tertinggi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk berbeda dari konstruk lainnya yang diukur dalam model lainnya.

Tabel 4. HTMT

	BK	ED	KP	M
BK				
ED	0.284			
KP	0.436	0.506		
M	0.180	0.186	0.494	

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil nilai HTMT antar konstruk memiliki nilai

dibawah 0.9 yaitu seluruh nilai HTMT antar konstruk memiliki nilai di bawah 0,9, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai yaitu: BK dan ED (0,284), BK dan KP (0,436), BK dan M (0,180), ED dan KP (0,506) ED dan M (0,186), KP dan M (0,494).

3. Construct Reliability and Validity

Tabel 5. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
BK	0.986
ED	0.969
KP	0.980
M	0.969

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh hasil nilai realibilitas komposit dari semua variabel penelitian berada diatas 0.7. Pada variabel beban kerja (BK) memiliki realibilitas komposit dengan nilai sebesar (0.986), motivasi (M) memiliki realibilitas komposit dengan nilai sebesar (0.969), efikasi diri (ED) memiliki realibilitas komposit dengan nilai sebesar (0.969) dan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai realibilitas komposit sebesar (0.980). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria realibilitas komposit sehingga seluruh variabel mempunyai nilai realibilitas yang tinggi.

Tabel 6. rho a

	Composite reliability (rho_A)
BK	0.995
ED	0.979
KP	0.981
M	0.982

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas

komposit dari semua variabel penelitian berada diatas 0.7. Beban Kerja (BK) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar (0.995), Motivasi (M) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar (0.982), Efikasi Diri (ED) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar (0.979), Kinerja Pegawai (KP) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar (0.981). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas komposit, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki tingkatan reliabilitas yang tinggi.

4.2 Inner Model

1. Path Coefficients

Tabel 7. Path Coefficients

	Path coefficients
BK -> KP	0.211
ED -> KP	0.512
M -> KP	0.528

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Tabel menggambarkan jalur atau path antar variabel yang ada pada penelitian ini, dengan hasil perhitungan bahwa 3 variabel yaitu Beban Kerja (BK), Motivasi (M), dan Efikasi Diri (ED) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP).

2. R-Square (R^2)

Tabel 8. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KP	0.629	0.589

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel tersebut, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Tabel R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel beban kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,629 dan termasuk kategori sedang (nilai R Square

sebesar 0,33-0,67). Artinya, variabel beban kerja, motivasi, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. F-Square (F^2)

Tabel 9. F-Square

	F Square
BK -> KP	0.105
ED -> KP	0.630
M -> KP	0.706

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Variabel beban kerja (BK) memiliki nilai f square sebesar 0.105 atas kinerja pegawai (KP) yang berarti BK atas KP memiliki hubungan konstruk yang kecil.
- Variabel motivasi (M) memiliki nilai f square sebesar 0.706 atas kinerja pegawai (KP) yang berarti M atas KP memiliki hubungan konstruk yang besar.
- Variabel efikasi diri (ED) memiliki nilai f square sebesar 0.630 atas kinerja pegawai (KP) yang berarti ED atas KP memiliki hubungan konstruk yang besar.

4. VIF

Tabel 10. VIF

	VIF
BK -> KP	1.146
ED -> KP	1.122
M -> KP	1.063

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel, diatas menunjukkan bahwa:

- Konstruk BK terhadap KP memiliki nilai sebesar (1.146) < 5.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar konstruk.

- b) Konstruk M terhadap KP memiliki nilai sebesar $(1.063) < 5$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar konstruk.
- c) Konstruk ED terhadap KP memiliki nilai sebesar $(1.122) < 5$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar konstruk.

5. Uji Hipotesis

Tabel 11. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BK->KP	0.211	0.207	0.110	1.915	0.028
ED->KP	0.512	0.524	0.095	5.378	0.000
M->KP	0.528	0.533	0.097	5.455	0.000

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat hasil original sample yang dapat disimpulkan berikut:

1) H1: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Beban Kerja (BK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) sebesar 0,211 yang berarti terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja pegawai (KP). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula sebesar 21,1%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrapping, dimana hasil uji koefisien estimasi sebesar 0.207 dengan nilai t statistics 1.915 dan standar deviasi 0.110. Nilai p value adalah $0,028 < 0,05$ sehingga terima H1 atau yang berarti pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai bermakna atau signifikan secara statistik.

2) H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Motivasi (M) terhadap Kinerja Pegawai (KP) sebesar 0,528 yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai (KP). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula sebesar 52,8%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrapping, dimana hasil uji koefisien estimasi sebesar 0.533 dengan nilai t statistics 5.455 dan standar deviasi 0.097. Nilai p value adalah $0,000 < 0,05$ sehingga terima H2 atau yang berarti pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai bermakna atau signifikan secara statistik.

3) H3: Efikasi Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Efikasi Diri (ED) terhadap Kinerja Pegawai (KP) sebesar 0,512 yang berarti terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja pegawai (KP). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai efikasi diri maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula sebesar 51,2%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrapping, dimana hasil uji koefisien estimasi sebesar 0.524 dengan nilai t statistics 5.378 dan standar deviasi 0.095. Nilai p value adalah $0,000 < 0,05$ sehingga terima H3 atau yang berarti pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai bermakna atau signifikan secara statistik.

6. Q Square

Tabel 12. Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
BK	576.000	576.000	
ED	544.000	544.000	
KP	864.000	527.922	0.389
M	544.000	544.000	

Sumber : SmartPLS 3 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel diatas, maka semua nilai Q Square pada variabel kinerja pegawai (KP) adalah lebih dari 0,05. Relevansi prediksi Beban Kerja (BK), Motivasi (M) dan Efikasi Diri (ED) terhadap Kinerja Pegawai (KP) berdasarkan nilai Q Square adalah sebesar $0,389 > 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel exogen beban kerja, motivasi dan efikasi diri telah relevan jika digunakan sebagai prediktor terhadap kinerja pegawai sebagai variabel endogen.

5. KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar 21,1%, dimana hasil uji koefisien estimasi sebesar 0.207 dengan nilai t hitung 1.915 dan standar deviasi 0.110. Nilai p value adalah $0,028 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai secara statistik.

Motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8%, dimana hasil uji koefisien estimasi sebesar 0.533 dengan nilai t hitung 5.455 dan standar deviasi 0.097. Nilai p value adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai secara statistik.

Efikasi diri berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar 51,2%, dimana hasil uji koefisien estimasi sebesar 0.524 dengan nilai t hitung 5.378 dan standar deviasi 0.095. Nilai p value adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep

- dan Indikator. (2nd ed.). Zanaf Publishing:Pekanbaru.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas (Cetakan ke 2). CV. Pena Persada:Purwokerto.
- Cahyadi, W. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan. PT Inovasi Pratama Internasional:Tebing Tinggi.
- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. Jotika Journal In Management and Entrepreneurship, 10(2), 85–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (cet. 1). PT.Afabeta:Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara:Jakarta.
- Koesomowidjojo. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses:Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama:Bandung.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT.Afabeta:Bandung
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group:Jakarta.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja (1st ed.). CV Penerbit Qiara Media:Jawa Timur.
- Wardan, K. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (1st ed.). CV. Media Sains Indonesia:Bandung.
- Winardi. (2016). Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta, Raja Grafindo Perkasa.