

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PARASARI BADUNG

Made Galang Kusuma Pradnyana<sup>1\*</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Tiara Carina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

\*korespondensi: galangkusumapradnya@gmail.com

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Parasari Badung dengan total sampel sebanyak 64 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung mengalami peningkatan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik *self efficacy* maka kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung menurun..

**Kata kunci:** disiplin kerja, *self efficacy*, beban kerja, kinerja karyawan

### ABSTRACT

*Human resources constitute a significant element in the achievement of organizational and corporate success. A company requires competent human resources because they are its most valuable asset. The objective of this study is to ascertain the impact of work discipline, self-efficacy, and workload on employee performance at PT. The Bali Provincial Government (BPR) of Badung. The present study was conducted at PT. A total of 64 employees were included in the BPR Parasari Badung sample. The sampling technique employed in this study was saturated sampling. The data for this study was collected through a variety of methods, including documentation, interviews, observation, and questionnaires. The data analysis technique employed in this study was multiple linear regression analysis, which was processed using SPSS version 26 software. The findings of the present study demonstrate that work discipline exerts a positive and significant influence on employee performance, thereby indicating that an enhancement in work discipline is concomitant with an enhancement in employee performance at PT. The Bali Provincial Government (BPR) of Badung. Self-efficacy has been demonstrated to exert a positive and significant effect on employee performance, indicating that an enhancement in self-efficacy is associated with elevated employee performance at PT. The Bali Provincial Government (BPR) of Badung. The present study posits that workload exerts a deleterious effect on employee performance, with a negative and significant correlation between the two variables. This suggests that as workload increases, employee performance at PT decreases. The Bali Provincial Government (BPR) of Badung.*

**Keywords:** work discipline, self-efficacy, workload, employee performance

### 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari pengaruh dan keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam suatu sistem perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, tanpa adanya peran sumber daya manusia perusahaan tidak akan dapat berjalan. Karena SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin

(Barusman *et al.*, 2021). Menurut Gustiana *et al.*, (2022) sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Efentris dan Chandra, 2019).

Menurut Prasetya dan Ariyanto (2024) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menjadi kurang produktif dan perusahaan akan jauh dari target yang diharapkan akibatnya perusahaan mengalami penurunan profit (Azhari, 2020). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Bangun, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Andika *et al.*, 2024). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Az'zahra dan Indiyati (2024), Andika *et al.*, (2024), Apriani *et al.*, (2024), Putri dan Swasti (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik tingkat disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhianto dan Kusuma (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, *self efficacy* yang dimiliki karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dirbawanto, 2024). Baron dan Byrne (2019) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Hadi (2023), Surbakti dan Dirbawanto (2024), Haris *et al.*, (2024), Hermawan (2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efikasi diri. Artinya seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan mencapai tujuannya dengan kemampuan terbaiknya dan dapat berkinerja dengan baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saro dan Heryjanto (2024), Ali dan Wardoyo (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Rizkiyani dan Kanto, 2023). Menurut Wickens (2019), beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2019). Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Rizkiyani dan Kanto (2023), Prasetya dan Ariyanto (2024), Laili (2022), Damayanti *et al.*, (2024), Sutarmam

dan Elmi (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin rendah tingkat beban kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja karyawan pada bahwa semakin baik dan sesuai beban kerja yang diterapkan oleh organisasi maka akan berdampak baik dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Parasari yang beralamat di Lingkungan Banjar Badung Desa Lukluk, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung didirikan pada tahun 1970, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, dimana kegiatan utamanya yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan seperti tabungan dan deposito, serta menyalurkan kembali dana tersebut dalam bentuk pinjaman atau kredit. Berdasarkan hasil pra-survei PT. BPR Parasari dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh 58 orang karyawan. Dari kegiatan usaha tersebut tentunya perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, sehingga perusahaan menentukan target yang harus dicapai oleh seluruh karyawannya baik dalam *funding* maupun *lending* yang dievaluasi setiap bulannya. Namun permasalahan yang terjadi di lapangan tidak semua karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini tercermin dari hasil triwulan *Key Performance Index* (KPI) karyawan pada PT. BPR Parasari tahun 2023 yang disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data *Key Performance Index* (KPI) pada PT. BPR Parasari Tahun 2023

No	Nama	Nilai				Rata-Rata Nilai
		Mar	Jun	Sep	Des	
1	Ni Ketut Wariani, SE	79	79	79	79	79
2	Ida Ayu Putri,SH	80	80	80	80	80
3	Ni Made Sarinadi,SE	83	85	85	85	85
4	Ni Putu Musmawati, SE	79	79	79	79	79
5	Ni Nyoman Karnadi, SE	82	82	82	83	82
6	Ni Ketut Murtini,SE	83	82	82	84	83
7	I Made Sukawarta, SE	80	78	79	77	79
8	Ni Wayan Susyantari	78	78	79	80	79
9	Ni Ketut Mekarwati	84	83	83	84	84
10	I Made Jaya Kusuma	79	80	80	80	80
11	I Made Sumantra	86	85	85	85	85
12	I Gst Ngr Mahendra ,SE	83	85	85	85	85
13	Ni Luh Putu Namasari,SE	81	81	81	81	81
14	Putu Yushinta Primartasari,A.Md.Ak	79	79	79	79	79
15	Ni Made Ida Noviri,Spd	80	80	80	80	80
16	Ni Made Sulasni, SE	81	79	79	79	80
17	I Wayan Sujatmika	84	85	85	84	85
18	I Ketut Suarjaya	75	77	77	77	77
19	Pande Gede Diarta Guna, SE	81	81	82	83	82
20	Ni Putu Arik Andriani	85	92	92	93	91
21	I Gst.Agung Indradewa .SE.SH	80	80	80	80	80
22	Putu Adi Semara Bawa ,Spd	80	78	79	80	79
23	Ni Made Pradnya Yani	78	77	77	77	77
24	Ni Made Astawi Ari Palentini, SM	80	80	82	80	81
25	I Kadek Danan Kusuma	82	81	81	82	82
26	I Putu Mahendra Putra	80	80	80	80	80
27	I Wayan Sunarta	80	78	78	75	78
28	Ni Luh Ayu Ratih Fuji Sari	75	75	75	76	75

29	Ni Made Ratna Juwita.S.IP	74	74	73	73	74
30	Luh Gede Pebby Gitasari, SH	77	77	76	76	77
31	NI Nyoman Sri Febriyanti, SE	72	72	72	72	72
32	NI Made Wiwitri Parwani	79	79	79	80	79
33	I Kadek Jeri Aditya,SE	80	79	80	81	80
34	I Putu Budhi Yudistira, S.Ak	81	81	81	81	81
35	I Putu Gede Rama Setiawan	70	71	73	71	71
36	I Made Aditya Dwipayana. SH	80	79	79	79	79
37	I Made Agus Krisnanda	72	72	73	73	73
38	I Kadek Aditya Pranata	70	70	70	72	71
39	Ni Putu Intan Permata Sari,SH	78	78	76	76	77
40	Ni Kadek Suci Wiandari	72	72	73	73	73
41	Ni Made Rizka May Rina Dewi, S.Ak	79	79	77	78	78
42	Kadek Yunita Oktaviari,S.M	80	77	77	77	78
43	NI Kadek Ayu Intan	79	76	76	76	77
44	Komang Devi Novita Sari	74	76	75	76	75
45	Ni Made Dwi Ariastuti	79	80	79	80	80
46	I Wayan Sudipayana	72	75	73	70	73
47	Fanny Lienardo, A.md	87	86	87	87	87
48	Ni Kadek Risa Adianti Putri	78	78	79	80	79
49	Ni Nyoman Ayu Kartika Puji Astuti	79	79	79	80	79
50	I Putu Edhika Surya Pramana Putra	74	76	76	77	76
51	Ni Made Mila Lestari	81	80	80	81	81
52	Ida Bagus Putu Gd Sugiri Putra, SH	88	88	88	88	88
53	Rai Dedy Wiranata	73	73	73	77	74
54	I Kadek Rai Dwitya Payadnya, S.Ak	68	67	69	72	69
55	I Gusti Bagus Rahadian Wijaya, S.M	68	67	67	0	67
56	Ida Bagus Panji Damar Sadhu	74	74	68	70	72
57	I Nyoman Raka Suryana, SH	0	0	67	69	68
58	I Gusti Ayu Inten Darmayanti, SE	0	0	62	62	62

Sumber: PT. BPR Parasari Badung

Tabel 1 menunjukkan bahwa menurut Bapak Drs. Ida Bagus Ketut Wijaya selaku Direktur Utama PT. BPR Parasari Badung masih terdapat karyawan yang memiliki nilai *Key Performance Index* (KPI) di bawah 80 atau dengan kategori cukup baik, dimana sebanyak 32 dari 64 orang karyawan memiliki nilai KPI dengan kategori cukup baik, sehingga perusahaan hendaknya dapat lebih mengoptimalkan dari segi keuangan, SDM, pemasaran dan penjualan karena *Key Performance Indicator* membantu setiap area bisnis bergerak maju di tingkat strategis.

Berkaitan dengan variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada PT. BPR Parasari Badung terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja diketahui pada frekuensi kehadiran. Hal ini tercermin dari persentase tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi pada PT. BPR Parasari Badung Tahun 2023. Diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. BPR Parasari Badung bulan Januari sampai bulan Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana dalam setiap bulannya, dengan rata-rata sebesar 3,29 persen menunjukkan tingkat absensi tinggi. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Berkaitan dengan variabel *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan

terhadap 5 orang karyawan PT. BPR Parasari Badung diketahui bahwa permasalahan yang terjadi adalah kurangnya keyakinan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan. Banyak karyawan sebetulnya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, namun ketika mendapatkan tantangan baru mereka seringkali tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Artinya karyawan kurang yakin dengan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang menuntut menggunakan teknologi yang kekinian.

Berkaitan dengan variabel beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan PT. BPR Parasari Badung diketahui bahwa permasalahan yang terjadi adalah kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya karyawan belum cukup mampu untuk mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Di samping itu, karyawan juga berpendapat bahwa untuk mencapai target kredit, maka PT. BPR Parasari Badung tidak hanya mewajibkan pada bagian *marketing* saja yang mencari kredit, tetapi semua karyawan termasuk satpam juga ikut dalam mencari target kredit maka dari itu beban karyawan bertambah karena contohnya pada satpam tidak hanya bagian keamanan saja tetapi ikut juga dalam pencarian target kredit.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parasari Badung”.

## 2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Pinawati, 2020). Menurut Andika *et al.*, (2024) *goal setting theory* mendukung disiplin kerja dengan menetapkan tujuan yang jelas, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara konsisten dan mengikuti aturan demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Dirbawanto (2024) *goal setting theory* meningkatkan *self efficacy* karena tujuan yang jelas dan menantang membuat karyawan merasa mampu dan percaya diri dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Rizkiyani dan Kanto (2023) *goal setting theory* membantu mengelola beban kerja dengan menetapkan tujuan yang realistis dan terukur, sehingga karyawan tidak merasa kewalahan dan tetap produktif tanpa mengalami kelebihan beban.

### Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2019). Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yang meliputi indikator: kualitas kerja karyawan, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

### Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Siswanto (2019) yang meliputi indikator: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan

pada peraturan kerja dan etika kerja.

### **Self Efficacy**

Menurut Chamariyah (2019) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Indikator *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Jones (2019) yang meliputi indikator: perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

### **Beban Kerja**

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Putra (2019) yang meliputi indikator: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Adanya hubungan pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian Az'zahra dan Indiyati (2024), Andika *et al.*, (2024), Syamsina dan Putri (2024), Apriani *et al.*, (2024), serta Putri dan Swasti (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung.

### **Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan**

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* juga diartikan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Jika seseorang memiliki tingkat keyakinan atau kepercayaan yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika karyawan memiliki keyakinan dan kepercayaan dalam menyelesaikan tugas yang rendah maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Adanya hubungan pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian Hadi (2023), Surbakti dan Dirbawanto (2024), Haris *et al.*, (2024), Hermawan (2024), serta Saro dan Heryjanto (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan semua tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam melakukan fungsinya dalam suatu organisasi. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Tugas yang berlebihan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Adanya hubungan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian Rizkiyani dan Kanto (2023), Prasetia dan Ariyanto (2024), Laili (2022), Damayanti *et al.*, (2024) serta Sutarman dan Elmi (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung.

### 3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Parasari Badung, yang beralamat di Jalan Lukluk No 115, Lukluk, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah disiplin kerja, *self efficacy*, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 64 karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Metode pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 26.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, *self efficacy*, beban kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korekasi  $> 0,30$ .

##### Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa semua variabel yakni disiplin kerja, *self efficacy*, beban kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,993	2,210		5,427	0,000
Disiplin kerja	0,455	0,070	0,512	6,466	0,000
<i>Self Efficacy</i>	0,470	0,079	0,464	5,965	0,000
Beban Kerja	-0,481	0,111	-0,315	-4,334	0,000

R	0,834
R Square	0,695
Adjusted R Square	0,680

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung secara parsial disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 11,993 + 0,455X_1 + 0,470X_2 - 0,481X_3$ . Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

- $b_1 = 0,455$ , berarti apabila disiplin kerja semakin baik, sedangkan *self efficacy* dan beban kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- $b_2 = 0,470$ , berarti apabila *self efficacy* semakin baik, sedangkan disiplin kerja dan beban kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- $b_3 = -0,481$ , berarti apabila beban kerja menurun, sedangkan *self efficacy* dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	64
Test Statistic	0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0,812	1,232	Bebas multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	0,839	1,192	Bebas multikolinearitas
Beban Kerja	0,964	1,037	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, *self efficacy* dan beban kerja  $> 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,537	Bebas gejala heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	0,517	Bebas gejala heteroskedastisitas



Beban Kerja	0,051	Bebas gejala heteroskedastisitas
-------------	-------	----------------------------------

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu disiplin kerja, *self efficacy* dan beban kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,537; 0,517 dan 0,051 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,680 atau 68,0% artinya disiplin kerja, *self efficacy* dan beban kerja sebesar 68,0% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 32,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji t (t-test)

Hasil uji t-test berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,466 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

#### b. Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,965 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

#### c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,334 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung mengalami peningkatan. Terdapat lima item indikator yang menggambarkan kondisi disiplin kerja pada PT. BPR Parasari Badung. Seluruh pertanyaan dari lima indikator yakni frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Persepsi karyawan terhadap variabel disiplin kerja diketahui indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah “tingkat kewaspadaan” sebesar 4,17, dengan demikian indikator “tingkat kewaspadaan” dapat dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “frekuensi kehadiran” sebesar 4,04, sehingga indikator “frekuensi kehadiran” dapat ditingkatkan dengan memberikan sanksi baik secara lisan maupun tulisan kepada karyawan agar mematuhi aturan yang berlaku agar tidak banyak pekerjaan yang tertunda dan tugas dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama, sehingga kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung juga akan meningkat. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel disiplin kerja adalah 4,10, hal ini

berarti persepsi responden tentang disiplin kerja pada PT. BPR Parasari Badung yaitu baik. Pernyataan mengenai disiplin kerja mendapat tanggapan yang cenderung setuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2019). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Az'ahra dan Indiyati (2024) serta Andika *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Syamsina dan Putri (2024) serta Apriani *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Putri dan Swasti (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat *self efficacy*, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi *self efficacy* pada PT. BPR Parasari Badung. Seluruh pertanyaan dari empat indikator yakni perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Persepsi karyawan terhadap variabel *self efficacy* diketahui indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah “kepuasan terhadap pekerjaan” sebesar 4,07, dengan demikian indikator “kepuasan terhadap pekerjaan” dapat dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “perasaan mampu melakukan pekerjaan” sebesar 3,25, sehingga indikator “perasaan mampu melakukan pekerjaan” dapat ditingkatkan dengan membimbing karyawan agar percaya akan kemampuan dirinya sendiri khususnya saat mendapatkan tantangan baru dalam pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel *self efficacy* adalah 3,84, hal ini berarti persepsi responden tentang *self efficacy* pada PT. BPR Parasari Badung yaitu baik. Pernyataan mengenai *self efficacy* mendapat tanggapan yang cenderung setuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Baron dan Byrne (2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Bagi karyawan yang memiliki *self efficacy* yang positif tentu akan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *self efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan (Baron dan Byrne, 2019). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Hadi (2023) serta Surbakti dan Dirbawanto (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Haris *et al.*, (2024) dan Hermawan (2024) menunjukkan bahwa

efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan efikasi diri akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Saro dan Heryjanto (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Jadi semakin meningkat beban kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi beban kerja pada PT. BPR Parasari Badung. Seluruh pertanyaan dari empat indikator yakni target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

Persepsi karyawan terhadap variabel beban kerja diketahui indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah “kondisi pekerjaan” sebesar 4,35, dengan demikian indikator “kondisi pekerjaan” memerlukan perhatian khusus oleh pihak PT. BPR Parasari Badung dengan membimbing karyawan agar mampu untuk mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “target yang harus dicapai” sebesar 4,00, sehingga indikator “target yang harus dicapai” dapat dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel beban kerja adalah 4,21, hal ini berarti persepsi responden tentang beban kerja pada PT. BPR Parasari Badung yaitu baik. Pernyataan mengenai beban kerja mendapat tanggapan yang cenderung setuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Wickens (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2019). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Rizkiyani dan Kanto (2023) serta Prasetya dan Ariyanto (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Laili (2022), Damayanti *et al.*, (2024) serta Sutarman dan Elmi (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.

## **5. SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung mengalami peningkatan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik *self efficacy* maka kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari Badung menurun.

### **Limitasi**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, *self efficacy* dan beban kerja. Penelitian ini adalah penelitian *cross sectional* yaitu data diambil pada waktu tertentu, tidak ada pengulangan pengukuran pada waktu yang berbeda.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379.
- Andika, Y., Sovia, A., Zulsantoni, Z., & Dakhyar, D. (2024). The influence of service and work discipline on employee performance. *Strata Business Review*, 2(1), 37-46.
- Apriani, M., Veri, J., Putra, R. B., & Fitri, H. (2024). The influence of work motivation and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Prima Mas Lestari (PML) in Bungo Regency, Jambi. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 2(2), 279-292.
- Ardhianto, M., & Kusuma, O. F. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1), 33-44.
- Az'zahra, R. A., & Indiyati, D. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee performance LPI foundation Al-Muttaqin Tasikmalaya City. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 3(4), 345-353.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6), 1-12.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Arlangga.
- Barusman, T. M., Barusman, A. R. P., Barusman, M. Y. S., & Redaputri, A. P. (2021). Antecedent of tourists' behavioral intentions and the effect of travel companions as moderating variable on nature based tourism. *Linguistica Antverpiensia*, 3(1), 22-30.
- Budiasa, I. G. N. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Chamariyah, C. (2019). Pengaruh self efficacy, assertiveness, dan self esteem terhadap keinginan pindah kerja (turnover intentions) karyawan pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *\*Jurnal NeO-Bis*, 9\*(1), 20-38.
- Damayanti, M., Hadiwijaya, D., & Susilo, P. (2024). The influence of workload, work environment and technological usage on employee performance at the Tangerang Regency Fisheries Service Office. *Eduvest – Journal of Universal Studies*, 4(6), 4897-4918.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197-209.
- Fitria, F. (2024). Pengaruh beban kerja, jam kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaber, Kab. Konawe. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 8100-8109.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 653-661.
- Haris, M., Ginting, P., & Absah, Y. (2024). The influence of self efficacy and emotional intelligence on employee performance through job satisfaction at PT. Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. In *Proceeding of The International Conference on Business and Economics* (Vol. 2, No. 1, pp. 251-262).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hermawan, R. (2024). The influence of self-efficacy and work environment on employee performance through employee job satisfaction. In *8th International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2023)* (pp. 958-964). Atlantis Press.
- Jones, T. L., & Prinz, R. J. (2019). Potential roles of parental self-efficacy in parent and child adjustment:

- A review. *Clinical Psychology Review*, 25(5), 341–363.
- Laili, A. (2022). The effect of motivation, work environment and workload on employee performance of PT Bumimas Multikarya Perkasa. *Innovation Research Journal*, 3(2), 98-100.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. UI-Press.
- Pinawati, A. R. (2020). *Pengaruh good governance, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah Provinsi DKI Jakarta* [Skripsi]. Universitas Darma Persada.
- Prasetia, I., & Ariyanto, B. (2024). Analysis of the influence of work motivation, work discipline and workload on employee performance at PT Inticosmetic Lestari Jakarta. *Management Research and Business Journal*, 1(2), 34-47.
- Putra, A. M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember* [Skripsi]. Universitas Jember.
- Putri, A. D. P., & Swasti, I. K. (2024). The influence of work discipline and workload on the performance of employees in the project division of PT Gala Karya Surabaya. *Journal of Business and Management*, 5(1), 45-60.
- Rizkiyani, S., & Kanto, D. S. (2023). The effect of noise, workload, and work fatigue on work stress and its impact on employee performance at PT. X Year 2023. *Jurnal Ekonomi*, 12(4), 821-829.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi* (Tim Index, Penerj.). PT Indeks.
- Saro, P. I., & Heryjanto, A. (2024). The influence of self-efficacy, work discipline and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(8), 1784-1800.
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Surbakti, A. N. A., & Dirbawanto, N. D. (2024). The influence of self efficacy and organizational citizenship behavior on employee performance in PT employees. Pos Indonesia KCU Medan 20000. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(2), 455-472.
- Sutarman, N. N., & Elmi, F. (2024). The influence of work discipline and workload on the performance of public infrastructure and facilities handling (PPSU) employees with organizational commitment as a mediating variable in subdistricts of West Jakarta Regional. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 111-126.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 6). Pranada Media Group.
- Wickens, C. D. (2019). *Workload transition implication for individual and team*. National Academy Press.