

## **PENGARUH KOMPETENSI, *SELF EFFICACY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT JIMBARAN KUTA SELATAN BADUNG**

**I Komang Agus Septian Adi Cahya<sup>1)</sup>, Nengah Landra<sup>2)</sup>, Putu Yusi Pramandari<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [adicahyaaa98@gmail.com](mailto:adicahyaaa98@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Dalam globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, *self efficacy*, beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *self efficacy*, beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi dan *self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Serta variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

**Kata kunci : Kompetensi, *Self Efficacy*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system. Agar system ini berjalan tentu dalam pengelolaannya manajemen Sumber Daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Benny A.S., 2016).

Menurut Afandi (2018), kinerja

adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai

yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja (Mangkuprawira dan Hubeis, 2014).

LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan mikro. LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung telah memberikan manfaat yang cukup banyak terhadap masyarakat sekitarnya terutama dalam membantu memberikan pinjaman berupa kredit maupun simpanan berupa tabungan dan deposito. Dasar utama kegiatan Lembaga perkreditan Desa (LPD) adalah kepercayaan (*trust*), baik dalam hal pengumpulan dana maupun penyaluran dana.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan ketua LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan peneliti menemukan masalah terhadap kinerja karyawan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan berupa target pencapaian jumlah nasabah dan jumlah dana yang disalurkan (kredit) kepada masyarakat belum tercapai. Disamping kuantitas kerja karyawan belum maksimal peneliti juga menemukan bahwa kurangnya inisiatif karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung yaitu kemampuan karyawan untuk memulai tindakan dalam menganalisis

permasalahan. Seperti misalnya terjadi masalah-masalah yang dihadapi nasabah yaitu terjadinya tunggakan dalam mengangsur pinjaman, menurunnya minat nasabah untuk menabung, terjadinya komplain nasabah yang berkaitan dengan pelayanan dalam hal penarikan deposito nasabah yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan.

Setiap badan usaha/ perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh pihak organisasi adalah faktor kompetensi, *self Efficacy*, dan beban kerja. Menurut Pratama, dkk. (2022), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Pramudya, dkk. (2022), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self-efficacy* merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menghasilkan perilaku yang

akan mengarahkannya kepada hasil kinerja yang diharapkan (Widyani 2017). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan yang berkaitan dengan *self-efficacy* pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung yaitu pada indikator prestasi kerja (*past performance*) yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang baru dan menantang (*past performance*) seperti kurangnya penguasaan IT (Informasi yang berkaitan dengan teknologi).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu (Rolos, 2018). Beban kerja merupakan faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan (Duwipayana, dkk 2022). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung yaitu pada indikator target yang harus dicapai. Target pekerjaan dari karyawan belum sesuai yang ditetapkan tentunya akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Beban kerja yang diterima karyawan belum merata dari masing-masing

pemangku jabatan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, *Self-Efficacy* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Bagaimanakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Bagaimanakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja Karyawan.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

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

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 yang didasarkan pada bukti dengan asumsi bahwa sasaran (ide-ideakan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak (Birnberg dan Mahennoko, 2016).

### **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2017). Adapun indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Prosedur kerja
- d. Kreativitas
- e. Kerja sama
- f. Kemampuan kerja
- g. Inisiatif
- h. Kehadiran

### **3. Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja (Moeheriono, 2015). Adapun indikator penentu kompetensi adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2014):

- a. Pengetahuan
- b. Pemahaman
- c. Nilai
- d. Keterampilan
- e. Sikap
- f. Minat

### **4. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)**

*Self efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Disebutkan juga efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan (Bandura dalam Baron dan Byrne, 2014). Adapun indikator *self efficacy* adalah (Kilapong, 2014):

- a. *Prestasi kerja (past performance)*

- b. *Pengalaman keberhasilan (vicarious experience)*
- c. *Persuasi verbal (verbal persuasion)*
- d. *Keadaan emosi (emotional cues)*

## 5. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2014). Adapun indikator penentu beban kerja pada suatu organisasi yang harus diterima oleh karyawan adalah (Rolos, 2018):

- a. Target pekerjaan
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Penggunaan waktu kerja
- d. Standar pekerjaan

## HIPOTESIS

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, 2016). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

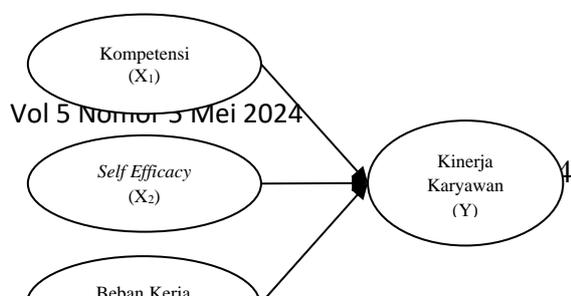
Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>): kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>): *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>): beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah kompetensi, *self efficacy*, beban kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus karena populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.



## Uji Instrumen

**1. Uji Validitas**

**Tabel 1. Uji Validitas**

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
<b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>				
X <sub>1.1</sub>	0,678	0,001	0,3	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,499	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,675	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,594	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,724	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,912	0,000	0,3	Valid
<b>Self Efficacy (X<sub>2</sub>)</b>				
X <sub>2.1</sub>	0,820	0,004	0,3	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,806	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,753	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,838	0,000	0,3	Valid
<b>Beban kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
X <sub>3.1</sub>	0,867	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,806	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,857	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.4</sub>		0,000	0,3	Valid
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>				
Y <sub>1</sub>	0,523	0,001	0,3	Valid
Y <sub>2</sub>	0,766	0,000	0,3	Valid
Y <sub>3</sub>	0,561	0,000	0,3	Valid
Y <sub>4</sub>	0,620	0,000	0,3	Valid
Y <sub>5</sub>	0,422	0,012	0,3	Valid
Y <sub>6</sub>	0,473	0,004	0,3	Valid
Y <sub>7</sub>	0,402	0,017	0,3	Valid
Y <sub>8</sub>	0,692	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi, *self efficacy*, beban kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,776	Reliabel
Self Efficacy (X <sub>2</sub> )	0,803	Reliabel
Beban kerja (X <sub>3</sub> )	0,862	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,671	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, *self efficacy*, beban kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
	<i>Unstandardized Residual</i>	
N		35
<i>Normal Parameters: a, b</i>	Mean	,0000000
	Std.	1,59513176
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,055
	<i>Positive</i>	,050
	<i>Negative</i>	-,055
<i>Test Statistic</i>		,055
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat di lihat bahwa *asyp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

<i>Coefisien efficeeeentents<sup>a</sup></i>							
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	11,24	3,100		3,626	,001		
X1	,412	,130	,353	3,169	,003	,823	1,216
X2	,591	,167	,430	3,538	,001	,691	1,448
X3	-,354	,140	-,288	-	,017	,786	1,273

*a. Dependent Variable: Y*

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam

penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,843	1,762		1,613	,117
	X1	,022	,074	,056	,293	,771
	X2	-,066	,095	-,145	-,696	,492
	X3	-,121	,080	-,297	-1,522	,138

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis**

**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,240	3,100		3,626	,001
	X1	,412	,130	,353	3,169	,003
	X2	,591	,167	,430	3,538	,001
	X3	-,354	,140	-,288	-2,526	,017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dijelaskan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel kompetensi dan self efficacy meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Serta apabila variabel beban kerja berkurang

maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

**2. Analisis Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,653 atau 65,3% artinya variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 34,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**3. Uji t (t-test)**

Berdasarkan hasil uji t, tabel 6 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Tabel 6 menunjukkan untuk variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) menunjukkan arah positif sebesar 0,353 dengan signifikansi t-hitung untuk variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) 0,003 < 0,05 hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

b. Self Efficacy (X<sub>2</sub>)

Tabel 86 menunjukkan untuk variabel self efficacy (X<sub>2</sub>) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,430 dengan signifikansi

t-hitung untuk variabel *self efficacy* ( $X_2$ )  $0,001 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila *self efficacy* ( $X_2$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

c. Beban Kerja ( $X_3$ )

Tabel menunjukkan untuk variabel beban kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah yang negatif sebesar  $-0,288$  dengan signifikansi t-hitung untuk variabel beban kerja ( $X_3$ )  $0,017 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila beban kerja ( $X_3$ ) berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

## Pembahasan hasil penelitian

### 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) menunjukkan arah yang positif dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Artinya ada

pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila kompetensi meningkat maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian Pramudya, dkk. (2022), Pratama, dkk. (2022), Revita (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Turangan (2017), Ardiansyah (2018) dan Triastuti (2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila *self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widyani, *et al.* (2022),

Harjono (2017), Khaerana (2020), membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Priska (2020) dan Wijaya (2020), dalam penelitiannya membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel beban kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah yang negatif dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel beban kerja ( $X_3$ ) hal ini berarti  $H_0$  diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Maka dapat diartikan apabila beban kerja organisasi berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian oleh Duwipayana, dkk (2022), Irawati (2017), membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Paramitadewi (2017), dan Rolos (2018), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila kompetensi karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung.
- 2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila *self efficacy* meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung.
- 3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak

baik pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Peneliti menyarankan kepada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung agar selalu memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja seorang karyawan seperti melakukan pelatihan kerja.
- 2) Peneliti menyarankan kepada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung untuk memperhatikan dan memberi motivasi petunjuk dan arahan dalam menghadapi pekerjaan yang selalu menantang. Memberikan arahan kepada karyawan untuk mulai menantang diri sendiri yaitu berani berbicara dengan orang lain yang ditemui atau bisa juga berbicara dengan banyak orang secara langsung.
- 3) Peneliti menyarankan kepada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan selama mereka bekerja dan menerapkan strategi dan tetap konsisten jika ingin target perusahaan tercapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

AAD. Widyani, dkk (2017) The Roles Of Knowledge sharing in mediating the effect of self efficacy and self

leadership toward innovative behavior. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 19 (2) 112-117

Alwisol. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

Ardiansyah, Yusuf. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1, pp. 91-100.

Asidiqiyah, Lenny Lestari. 2020. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Departemen Post Production Finishing PT Yasufuku Indonesia Cikarang). *Jurnal Prodi Manajemen Universitas Pelita Bangsa*, Vol. 5, No. 2, pp. 1-9.

Baron, Robert, A., dan Byrne, D. 2014. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Darodjat, Tubagus Achmad. 2017. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis*

- dan *Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, pp. 173-184.
- Duwipayana, I. Made Artha Putra, I. Ketut Setia Sapta, and I. Gede Rihayana. "Pengaruh Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Sanur Denpasar ." *VALUES* 3.1 (2022): 105-119.
- Emron, Edison, Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 3. No. 2, pp. 89-105.
- Feriana, Putri. 2019. Pengaruh Self-Esteem, Self-Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Han Putra Jaya. *Jurnal Prodi Manajemen Universitas Pelita Bangsa*, h: 1-10.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, dan Risnawita. 2015. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harjono, Gerald Joseph. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 3, pp. 1040-1049.
- Heryana, Ade. 2020. *Pengertian Organisasi dan Teori Organisasi*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Irawati, Rusda. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, pp. 53-58.
- Karauwan, Raynald. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 3, pp. 1196-1207.
- Khaerana. 2020. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan*

- Manajemen*, Vol. 2, No. 1, pp. 80-89.
- Kilapong, S. N. 2014. Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, pp. 141-150.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kunandar. 2014. *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Muhammad, Sri Rahayu. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4, No. 1, pp. 45-55.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2, pp. 170-183.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali*, Vol. 6, No. 6, pp. 3370-3397.
- Pemerintah Provinsi Bali. 2019. *Peraturan Gubernur Bali Nomor 58 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali*.
- Pramudya, I. W. A., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. *EMAS*, 3(2), 46-54.

- Pratama, I. Gusti Ngurah Adi, Anak Agung Dwi Widyani, and Tiksnayana Vipraprastha. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Anak Rantau" *EMAS* 3, no. 4 (2022): 27-36.
- Priska, Jose. 2020. Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 9, No. 1, pp. 83-98.
- Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No. 9, pp. 171-178.
- Riduwan, dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, Jeky KR. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol 5 Nomor 5 Mei 2024
- pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 4, pp. 19-27.
- Sebayang, Stevani, and Jafar Sembiring. "Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia." *eProceedings of Management* 4.1 (2017).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triastuti, Dinie Anisa. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, Vol. 2, No. 1, pp. 151-160.
- Turangan, Jeine K. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 2, pp. 1402-1411.
- Umar, Husein. 2016. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.

Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,  
Jakarta.

*Universitas Udayana (Unud) Bali,*  
Vol. 9, No. 12, pp. 3621-3640.

Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Yani, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wijaya, Ida Bagus Agung Aditya. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi di Hotel Samabe Bali Suite And Villas Nusa Dua Badung. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, Syamsu dan A. Juntika Nurihsan. 2015. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.