

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI TATA USAHA DI SMAN 2
ABIANSEMAL**

**I Kadek Agus Andi Wijaya¹, Made Ika Prastyadewi², I Nyoman Resa
Adhika³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

kadekandii99@gmail.com

ABSTRACT

Efektivitas kerja merupakan tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Tujuan pengkajian ini agar mengetahui dampak dari kemampuan kerja dan beban kerja terhadap efektivitas kerja. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Pegawai Tata usaha di SMAN 2 Abiansemal Jl Raya Denpasar – Abiansemal Desa Sedang Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Populasi menggunakan seluruh seluruh tenaga kependidikan dengan jumlah keseluruhan pegawai adalah 35 orang. Teknik dalam penentuan sampel dengan metode sampling jenuh dimana menggunakan seluruh populasi untuk menjadi sampel. Lalu menganalisa datanya dari pengujian Reliabiitas, Validitas, Multikonearitas, Normallitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Heteroskedastisitas, Analisis Determinasi (R^2), uji f, dan Uji t. Berdasarkan perolehan pengkajian dinyatakan bila kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai SMAN 2 Abiansemal dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai SMAN 2 Abiansemal.

Kata kunci : kemampuan kerja, beban kerja, efektivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. SDM yang cekatan, efektivitas kerjanya baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis SDM yang tidak cekatan, malas dan efektivitas kerjanya buruk menyebabkan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang menurun.

Saputro (2020) menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan metode atau cara, sarana atau fasilitas dan juga dapat menimbulkan pengaruh. Sedangkan Halawa (2019) menyatakan efektivitas kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan. Efektivitas pegawai di SMAN2 Abiansemal masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan target yang diberikan. Kemampuan kerja yang kurang di antara beberapa pegawai menyebabkan ketidakefektivan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja berlebihan yang dituntut perusahaan juga menyebabkan

ketidakefektivan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini dapat dilihat seperti Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1
Efektivitas Kerja Pegawai 2024

No	Bulan	Penilaian Kinerja					Jumlah Karyawan	% Efektivitas Karyawan
		Sangat Efektif	Efektif	Kurang Efektif	Sangat kurang Efektif	Tidak Efektif		
1	Januari	8	19	8	0	0	35	77.14%
2	Februari	12	22	1	0	0	35	97.14%
3	Maret	5	22	6	2	0	35	77.14%
4	April	10	15	10	0	1	35	71.43%
5	Mei	5	25	5	0	0	35	85.71%
6	Juni	13	16	5	0	1	35	82.86%
7	Juli	18	8	8	0	1	35	74.29%
8	Agustus	26	6	2	0	1	35	91.43%
9	September	3	24	8	0	0	35	77.14%
10	Oktober	16	12	6	1	0	35	80.00%
11	November	12	17	6	0	0	35	82.86%
12	Desember	16	18	1	0	0	35	97.14%

Sumber : SMAN 2 Abiansemal (2024).

Tabel 1.1 diatas menunjukkan dari total 12 bulan bekerja, terdapat beberapa bulan yang tingkat efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang efektif. Ini menyebabkan keterlambatan pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Zuhri (2019) Tingkat efektivitas pekerjaan dapat diukur sebagai berikut : Sangat efektif : > 100%, Efektif : 100%, Cukup efektif : 90% - 99%, Kurang efektif : 75% - 89%, Tidak efektif : < 75%.

Dari informasi yang diperoleh, pegawai menyatakan adanya masalah kemampuan kerja dimana beberapa pegawai yang bekerja di SMAN2 Abiansemal hanya lulusan SMA/Sederajat dan kapasitas secara individu pegawai yang kurang untuk mengerjakan suatu tugas dalam suatu instansi sehingga tidak dapat mencapai target sesuai dengan sekolah SMAN 2 Abiansemal yang dapat dilihat seperti tabel 1.2 berikut:

Tabel 2
Kemampuan Kerja Pegawai

NO	TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN	JUMLAH TENAGA	PENDIDIKAN SEHARUSNYA	PENDIDIKAN TERTAKHIR YANG ADA SAAT INI
1	Sarana dan Prasarana : Pengadaan dan Pemeliharaan Sarpas pada instansi	4	S-1 Manajemen / Akuntansi	S-1 Agama hindu
				S-1 Hukum
				SMA
2	Kesiswaan : 1. Membantu menyelesaikan permasalahan siswa bermasalah, 2. menyelesaikan administrasi siswa pindah dan pencatatan buku induk siswa	2	S-1 Manajemen / Psikolog	SMA
				SMA
3	Kurikulum : 1. Menyelesaikan urusan/ kegiatan terkait kurikulum pembelajaran spt membuat jadwal pelajaran, absensi mengajar	3	S-1 Pendidikan / S.Kom	SMA
				S.Kom
				S.H
4	Pembantu Komite : 1. Membantu transaksi melalui dana sumbangan pendidikan, 2.menerima sumbangan pendidikan serta mencatat serta mengarsipkannya	4	S-1 Akuntansi/ S-1 Manajemen/S.kom	Ahli Madya Komputer
				S-1 Ekonomi
				S-1 Pendidikan Agama Hindu
				S-1 Seni
5	Bendahara BOS : 1. Merancang dan membuat anggaran, 2. Melaksanakan transaksi, 3. Melakukan Penginputan pada sistem ARKAS, 4. Melakukan pengarsipan softcopy maupun hardcopy	2	S-1 Akuntansi / S-1 Ekonomi / S-1 Manajemen/ S-1 Kom	S. Ekonomi
				SMK
6	Persuratan : 1. Membuat segala bentuk surat terkait kebutuhan instansi, contoh : Surat Perjalanan Dinas, Surat ijin guru dan pegawai, 2. Menerima Surat Masuk dan Keluar serta melakukan pengarsipan	2	S-1 Kom / S-1 Sosial / S-1 Ekonomi	SMA
				SMA

NO	TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN	JUMLAH TENAGA	PENDIDIKAN SEHARUSNYA	PENDIDIKAN TERTAKHIR YANG ADA SAAT INI
7	Pelayanan : 1. Melakukan Pelayanan 2.Membuat notulen Rapat, 3. Membuat Absensi pada saat ada kegiatan,	3	S-1 Komunikasi / S-1 Sosial/ Ekonomi	S-1 Ekonomi
				SMA
				SMK
8	Dapodik : Menginput Segala urusan administrasi pendidikan yang ada di instansi ke Sistem Dapodik Pusat, 1. Terkait Kurikulum, 2. Terkait Kesiswaan, 3. Terkait Sarpras, 4. Terkait Ujian Nasional, 5. Asesmen Nasional	3	S-1 Komputer/ S-1 Manajemen	S-1 Komputer
				SMA
				S-1 Komputer
9	Bendahara Gaji : 1. Merekap gaji setiap bulan, 2. Memotong iuran bpjs dll, 3. Membuat Absensi Gaji, 4. Melakukan penyetoran data ke bank serta pengarsipan	2	S-1 Akuntansi / S-1 Ekonomi / S-1 Manajemen/ S-1 Kom	S-1 Ekonomi
				SMK
10	Bendahara APBD : 1. Merancang dan membuat anggaran, 2. Melaksanakan transaksi, 3. Melakukan Penginputan pada sistem ARKAS, 4. Melakukan pengarsipan softcopy maupun hardcopy	2	S-1 Akuntansi / S-1 Ekonomi / S-1 Manajemen/ S-1 Kom	S-1 Akuntansi
				SMA
11	Perpustakaan : 1. Memberikan pelayanan pinjam pakai buku, 2. Menerima buku, 3. Menginput data peminjaman buku, 4. Merawat dan menjaga buku, 5. Mencatat katalog buku	2	S-1 Akuntansi / S-1 Ekonomi / S-1 Manajemen/ S-1 Kom	S-1 Ekonomi
				SMA
12	Pengawas Laboratorium TIK : 1. Merawat Fasilitas dengan baik, 2. Mencatat kerusakan apabila ada, 3. Mampu mengoperasikan segala bentuk sistem aplikasi di instansi	2	S-1 Komputer	S-1 Komputer
				S-1 Komputer

13	Pengawas Laboratorium Biologi : 1. Merawat Fasilitas dengan baik, 2. Mencatat kerusakan apabila ada	1	S-1 MIPA/ S-1 Pendidikan	S-1 Pendidikan
NO	TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN	JUMLAH TENAGA	PENDIDIKAN SEHARUSNYA	PENDIDIKAN TERTAKHIR YANG ADA SAAT INI
14	Pengawas Laboratorium Kimia : 1. Merawat Fasilitas dengan baik, 2. Mencatat kerusakan apabila ada	1	S-1 MIPA/ S-1 Pendidikan	S-1 Pendidikan
15	Pengawas Laboratorium Bahasa : 1. Merawat Fasilitas dengan baik, 2. Mencatat kerusakan apabila ada	1	S-1 Bahasa/ S-1 Pendidikan	S-1 Pendidikan
16	Cleaning Servis : 1. Merawat Fasilitas dengan baik, 2. Mencatat kerusakan apabila ada dan melaporkan kepada Sarpras	2	SLTA	SLTA
17	Security & Waker : 1. Membuka Ruangan setiap pagi pada hari kerja 2. Menjaga Keamanan Instansi	2	SLTA/Mempunyai Sertifikat Security	SLTA

Sumber : SMAN 2 Abianseml (2024).

Tabel 2 diatas menunjukkan dari total 35 pegawai yang bekerja saat ini, terdapat 19 pegawai bekerja tidak sesuai bidangnya, artinya sudah hampir 60% dari total pegawai yang bekerja sesuai bidang yang kurang. Menurut Hoturu (2022) ketika karyawan bekerja pada bidang pekerjaan yang tidak linear dengan latar belakang pendidikannya maka karyawan harus bekerja ekstra untuk memenuhi keterampilan atau kompetensi yang diminta oleh pekerjaan tersebut. Karyawan harus mempelajari hal-hal baru, kultur baru, istilah-istilah baru, serta ilmu pengetahuan yang berbeda dengan yang mereka pelajari, dari hal-hal tersebut tidak jarang membuat pekerja merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, dan menyebabkan kurang efektifnya pekerjaan pada suatu instansi.

Berdasarkan hasil wawancara, terjadi juga masalah beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Pegawai merasa beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai merasa jenuh dalam bekerja yang salah satunya adanya pekerjaan harus dilakukan mendadak sehingga pegawai diminta bekerja lembur. Selain itu pegawai juga menyatakan kurang menyukai pekerjaan yang diberikan yang membuat pegawai bekerja dengan kurang maksimal yang dapat dilihat seperti Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Beban Kerja Pegawai (2024)

NO	Nama Pegawai	Jam Kerja Seharusnya (Hari)		Total Jam Kerja (bulan)		Jam Kerja Tambahan (Seminggu Sekali)		Total Jam Kerja Tambahan (Bulan)		Total Jam Kerja dan Tambahan (Bulan)	
		1	2	3=2*26hr	4	5=4*4mgg	5= 2 + 5				
1	Ni Wayan Eka Mertawati, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
2	Ni Luh Gede Aryati, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
3	Ni Putu Widyandari	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
4	I Gusti Ayu Dewi Pebriyanti	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
5	I Made Semaradana Arta Wiguna	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
6	I Wayan Agus Jayantara, S. Sn	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
7	I Komang Hari Sujana	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
8	I Wayan Oka Raditya, SH	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
9	Putu Narendra Yana, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
10	Ni Made Rai Sutradari, S.Pd	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
11	Putu Ade Melani Akuri, S.Ak	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
12	I Kadek Rai Priyanto	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
13	I Gede Made Putra Sujaya	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
14	I Ketut Vera Adi Pranata, S.Pd.H	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
15	I Wayan Warman, SH	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
16	I Wayan Hendradhinatha, SM	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
17	I Putu Nanda Mas Prayoga	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
18	I Gusti Ngurah Agung Dwipayana	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam

NO	Nama Pegawai	Jam Kerja Seharusnya (Hari)		Total Jam Kerja (bulan)		Jam Kerja Tambahan (Seminggu Sekali)		Total Jam Kerja Tambahan (Bulan)		Total Jam Kerja dan Tambahan (Bulan)	
		1	2	3=2*26hr	4	5=4*4mgg	5= 2 + 5				
19	I Gusti Agung Bagus Aan Mahardipa	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
20	Ni Ketut Cantika Febriyanti	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
21	I Made Brahma Fredy Sanjaya, SH	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
22	Kadek Dwipayanty, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
23	I Gede Aryawan	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
24	I Gusti Ngurah Lanang Sujana	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
25	I Kadek Dwi Sastrawan	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
26	I Dewa Ayu Dewi Widiandani, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
27	I Gusti Ayu Indah Pradnyani	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
28	I Gusti Ngurah Wijana, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
29	I Made Kesuma Putra	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
30	I Gede Pagar Yoga Pratama	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
31	Drs. I Wayan Murja	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
32	I Putu Eva Pratama Adi Putra	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
33	I Kadek Dwi Sastrawan	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
34	I Putu Eka Sutariawan, S.Pd	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
35	Ni Putu Dwik Supartini	7,5	jam	195	jam	3	jam	12	jam	207	jam
Total		255	jam	6630	jam	102	jam	408	jam	7038	jam

Sumber : SMAN 2 Abianseml (2024).

Tabel 1.3 diatas menunjukkan total beban kerja pegawai dalam waktu bekerja yang seharusnya 6.630 jam/bulan untuk seluruh pegawai, namun berbeda dengan keadaan dilapangan yaitu 7.038 jam/bulan untuk seluruh pegawai, dapat dinyatakan bahwa beban kerja di SMAN 2 Abianseml termasuk berlebihan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Beban Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Pegawai Tata Usaha Di SMAN2 Abiansemal”

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Fikri (2020) merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Raharjo, dkk., (2016) indikator yang mempengaruhi kemampuan kerja ; Pengetahuan (Knowledge), Pelatihan (Training), Keterampilan (Skill), Kesanggupan kerja

Beban Kerja

Anggraini (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas–tugas yang berlebihan atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang diluar batas kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2021) diantaranya ; Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang Harus Dicapai, Lingkungan kerja

Job Description

Menurut penelitian oleh Nidyawati (2022), *job description* memiliki peran yang krusial dalam mengeksplorasi kompetensi para pegawai dalam menunaikan tugas-tugasnya. Menurut Nurbaiti & Napitupulu (2020), indikator *job description* dapat dijabarkan sebagai berikut: identitas jabatan, ikhtisar jabatan, tugas serta tanggung jawab, wewenang, standar kinerja, kondisi kerja, serta deskripsi pekerjaan.

Efektivitas Kerja

Wahyu (2021) menyatakan efektifitas kerja adalah unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kusumawati (2023) efektivitas kerja merupakan ketepatan dalam memilih dan menggunakan peralatankerja, metode kerja dan sumber daya, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, dengan indikator: ketepatan menggunakan peralatan kerja, ketepatan metode kerja, ketepatan sumber daya kerja dan ketepatan hasil kerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Kemampuan kerja diberi makna sebagai cara menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan dengan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dicky (2021), Rahmayani (2020) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Begawati (2020) kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dapatlah dihasilkan hipotesis berikut:

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja

Beban kerja Anggraini (2019) menyatakan beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan karyawan. Beban kerja merupakan persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya yang dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan (Suryani, 2021). Dengan demikian, kita dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Menurut penelitian Ervan (2021), konflik kerja terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat atau tindakan di dalam suatu organisasi yang dianggap tidak baik oleh pihak lain. Selaras dari hasil pengkajian yang dilaksanakan Aruperes *et al.* (2022), Nurmaya & Suprpto (2022), Summiati dkk. (2024), menampilkan bila konflik kerja berdampak signifikan positif pada produktivitas. Konflik dalam lingkup ketenagakerjaan memiliki dampak yang positif terhadap tingkat produktivitas. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dapatlah dihasilkan hipotesis berikut:

H3 :Konflik kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja.

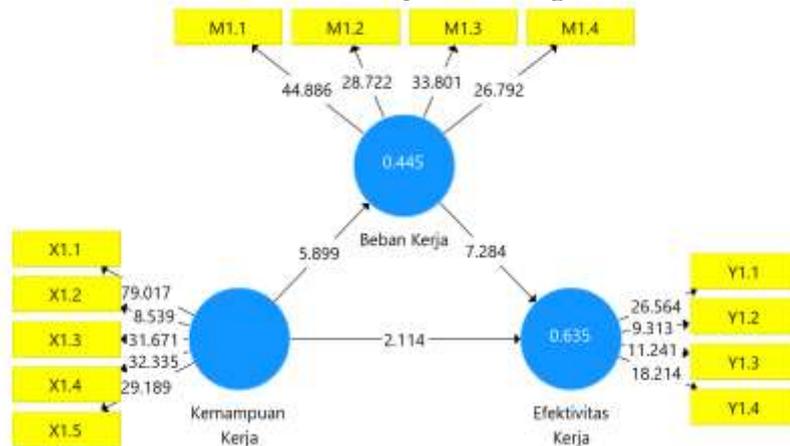
METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di perusahaan pada Kantor Pegawai Tata usaha di SMAN 2 Abiansemal Jl Raya Denpasar – Abiansemal Desa Sedang Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Penelitian ini fokus pada kemampuan kerja, beban kerja dan efektivitas kerja di Kantor Pegawai Tata usaha di SMAN 2 Abiansemal. Jumlah seluruh pegawai SMAN 2 Abiansemal yang menjadi fokus penelitian ini berjumlah 35 orang. Seluruh populasi pegawai SMAN 2 Abiansemal sejumlah 35 orang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk menghimpun datanya melalui cara angket, observasi, dokumentasi serta wawancara. Data tersebut selanjutnya diolah memakai SPSS untuk mendapatkan hasil analisa korelasi, regresi linier berganda, determinasi, uji f dan uji t.

HASIL PENELITIAN

1. Diagram jalur (*Path Diagram*) PLS

Tabel 5.1 Hasil Output PLS Algorithm



2.

Hasil Uji Convergent Validity
Tabel 5.2 Uji Convergent Validity

	Beban Kerja	Efektivitas Kerja	Kemampuan Kerja
M1.1	0.938		
M1.2	0.895		
M1.3	0.911		
M1.4	0.907		
X1.1			0.952
X1.2			0.712
X1.3			0.905
X1.4			0.917
X1.5			0.900
Y1.1		0.926	
Y1.2		0.811	
Y1.3		0.807	
Y1.4		0.854	

Dari tabel 5.2 dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas untuk variabel kemampuan kerja, beban kerja dan efektivitas kerja masing-masing memiliki nilai loading faktor >0,7 dimana indikator yang nilainya >0,7 dinyatakan memiliki validitas tinggi. Maka semua indikator di atas dinyatakan valid.

3.

Hasil Uji Convergent Validity (Loading Factor)
Tabel 5.3 Hasil Uji Convergent Validity (Loading Factor)

	Beban Kerja	Efektivitas Kerja	Kemampuan Kerja
M1.1	0.938	-0.660	-0.587
M1.2	0.895	-0.674	-0.638
M1.3	0.911	-0.734	-0.473
M1.4	0.907	-0.748	-0.715
X1.1	-0.730	0.737	0.952
X1.2	-0.358	0.287	0.712
X1.3	-0.589	0.585	0.905
X1.4	-0.616	0.603	0.917

X1.5	-0.555	0.569	0.900
Y1.1	-0.666	0.926	0.591
Y1.2	-0.658	0.811	0.549
Y1.3	-0.578	0.807	0.528
Y1.4	-0.717	0.854	0.572

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas nilai *loading factor* variabel kemampuan kerja, beban kerja dan efektivitas kerja lebih dari 0,7 artinya indikator tersebut dinyatakan valid.

4. **Hasil Uji *Convergent Validity Average Variance Extracted* (AVE)**

Tabel 5.4
Hasil Uji *Convergent Validity Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.833
Efektivitas Kerja	0.724
Kemampuan Kerja	0.776

Tabel 5.4 diatas menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel kemampuan kerja, beban kerja dan efektivitas kerja lebih dari 0,5 sehingga dapat diartikan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

5. **Hasil Uji *Discriminant Validity Cross Loading***
Tabel 5.5 Hasil Uji *Discriminant Validity Cross Loading*

	Beban Kerja	Efektivitas Kerja	Kemampuan Kerja
M1.1	0.938	-0.660	-0.587
M1.2	0.895	-0.674	-0.638
M1.3	0.911	-0.734	-0.473
M1.4	0.907	-0.748	-0.715
X1.1	-0.730	0.737	0.952
X1.2	-0.358	0.287	0.712
X1.3	-0.589	0.585	0.905
X1.4	-0.616	0.603	0.917
X1.5	-0.555	0.569	0.900
Y1.1	-0.666	0.926	0.591

Y1.2	-0.658	0.811	0.549
Y1.3	-0.578	0.807	0.528
Y1.4	-0.717	0.854	0.572

Berdasarkan tabel di 5.5 di atas dapat diketahui bahwa loading factor masing-masing indikator pada variabel lebih besar dari nilai *cross loading-nya*. Maka indikator variabel yang diuji dengan model cross loading telah memenuhi syarat discriminant validity.

6. **Hasil Uji Discriminant Validity Heterotrait Monotrait**
Tabel 5.6 Hasil Uji Discriminant Validity Heterotrait Monotrait

	Beban Kerja	Efektivitas Kerja	Kemampuan Kerja
Beban Kerja	0.913		
Efektivitas Kerja	-0.773	0.851	
Kemampuan Kerja	-0.667	0.660	0.881

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas pengujian pada model *Heterotrait Monotrait* dapat dikatakan memenuhi syarat *discriminant validity* karena nilai dari masing-masing variabel kurang dari 0,9. Maka dikatakan semua variabel telah valid secara *discriminant validity*

7. **Hasil Uji Reliability**

Tabel 5.7 Hasil Uji Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Beban Kerja	0.933	0.937	0.952
Efektivitas Kerja	0.872	0.876	0.913
Kemampuan Kerja	0.927	0.963	0.945

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas nilai *composite reliability* pada variabel kemampuan kerja, beban kerja dan efektivitas kerja lebih besar dari 0,7 dan nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel di atas 0,6. Maka data di atas dinyatakan reliabel.

8. **Hasil Uji -Square**

Tabel 5.8 Hasil Uji -Square

	R Square	R Square Adjusted
Beban Kerja	0.445	0.429
Efektivitas Kerja	0.635	0.612

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square beban kerja sebesar 0,445 yang berarti variabel kemampuan kerja mampu menjelaskan sebesar 44,5% beban kerja. Sedangkan nilai R-Square efektivitas kerja sebesar 0,635 yang berarti variabel kemampuan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan sebesar 63,5% kinerja karyawan.

9. **Hasil Uji Hipotesis**

Tabel 5.9 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kemampuan Kerja -> Beban Kerja	-0.667	-0.665	0.113	5.899	0.000

Kemampuan Kerja -> Efektivitas Kerja	0.259	0.286	0.123	2.114	0.042
Beban Kerja -> Efektivitas Kerja	-0.600	-0.597	0.082	7.284	0.000

Hasil uji Partial Least Square menunjukkan:

- Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja (original sample = -0,667; p-value = 0,000 < 0,05).
- Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (original sample = 0,259; p-value = 0,042 < 0,05).
- Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (original sample = -0,600; p-value = 0,000 < 0,05).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja diterima. Hal ini berarti jika kemampuan kerja membaik maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dicky (2021), Rahmayani (2020), Begawati (2020).

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja diterima. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat maka efektivitas kerja akan mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan penelitian Anggraini (2019), Nabawi (2019), (Suryani, 2021).

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai SMAN 2 Abiansemal. Artinya semakin baik kemampuan kerja maka efektivitas kerja pegawai SMAN 2 Abiansemal akan mengalami peningkatan.
- Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai SMAN 2 Abiansemal. Artinya semakin tinggi beban kerja maka efektivitas kerja pegawai SMAN 2 Abiansemal akan mengalami penurunan.

Limitasi

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang nantinya dapat disempurnakan dan dilengkapi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dan saran dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan di SMAN 2 Abiansemal dengan variabel yang diteliti hanya kemampuan kerja, beban kerja dan efektivitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

Abram. (2022). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Volume 3 Nomor 5 Oktober 2022 Hal. 922–935.

Hakim, Azis. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kelurahan Cempaka Putih Timur Di Jakarta Pusat. Vol: 6, EDISI: 7Juli 2020.

Halawa, Welinus. "Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan." (2019).

Hoturu, T., & Dilly, A. (2022). Dampak mismatch pendidikan-pekerjaan terhadap pengembangan keahlian karyawan di halmahera utara. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 101-114.

Jayanti, Komang Nonik, and Komang Trisna Sari Dewi. "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi* 1.2 (2021): 75-84.

Juharni1, and Umar Congge. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur." *KYBERNOLOGY: Journal of Government Studies*. Vol.1 No.2 2021.

Muslim, Ahmad Bukhori, Novi Akmal Yani, and Maulina Dyah Permatasari. "Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, kemampuan teknik pesonal dan kemampuan kerja terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (Studi kasus pada Sicepat Ekspres Indonesia)." *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa* 7.01 (2022): 17-39.

Ningsih, Rahayu dkk. 2022. Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. Vol. 18, No. 1, Januari 2022, hlm. 80-100.

Nugraha, Rifdah Ayu. Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pt. Asuransi ramayana tbk cabang Palembang. Diss. 021008 universitas tridinanti Palembang, 2021.

Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Rayhan, Muhammad, and Anwar Mustofa. "Pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada pt wieda sejahtera." *Jurnal Administrasi Profesional* 3.1 (2022): 26-37.

Saputro, Ramdhan Rio Cahyo. Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo. Diss. IAIN Ponorogo, 2020.

Simamora, Fauziah Nur. "Pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat sibolga sambas kota sibolga." *Warta Dharmawangsa* 55 (2019).

Uyun, Nurul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Makassar.

Wuwungan, Maychel BA, Olivia S. Nelwan, and Yantje Uhing. "Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8.1 (2020).

Zuhri, M., & Soleh, A. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).