

**PENGARUH MOTIVASI, *SELF EFFICACY*, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MUAMALAT  
INDONESIA KANTOR CABANG DENPASAR**

**Dimas Bima Anggriawan<sup>1)</sup>, Ida Bagus Made Widiadnya<sup>2)</sup>, Sapta Rini  
Widyawati<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
e-mail: dimasbima81@gmail.com

***ABSTRACT***

*In the era of increasingly fierce business competition, the performance of employees is required to continue to increase. One of the steps to maintain or improve employee performance can be done by evaluating employee performance and making a series of improvements to always improve the quality of the employee so that the company grows and excels in the competition, or at least can survive. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of motivation, self-efficacy, and workload on employee performance at PT. Bank Muamalat Indonesia, Denpasar branch office. The methods used in this research are qualitative and quantitative methods. The number of samples used in this study was 45 using the saturated sampling method. Collecting data using observation, documentation and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that (1) motivation had a positive and significant effect on employee performance, (2) self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance and (3) workload had a significant and negative effect on employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Self Efficacy, Workload and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Bandar dan Manar (2012) mengatakan bahwa sudah merupakan

hal yang umum SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Sedangkan Cao dan Yu (2007) mendefinisikan SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut, Khadijeh dan Sumangala (2013) memberi pendapat bahwa bakat, kompetensi, ide, energi dari karyawan, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif diidentifikasi sebagai SDM dari sebuah perusahaan.

Menurut Permansari (2013:2) Berkaitan dengan hal tersebut,

karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan/jasa yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia di dalam dunia perbankan merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional perbankan.

Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Menurut Sinambela (2012:5) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakantugas yang di bebaskan kepadanya. Menurut Guruh (2014), dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak ,meciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah terkait kinerja pegawai

pada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK. Cabang Denpasar yaitu realisasi program kegiatan yang belum tercapai sepenuhnya.

Pada PT. Bank Muamalat Indonesia masih terjadi fluktuasi realisasi target kinerja. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai yang belum konsisten. Realisasi target hanya tercapai pada bulan mei dimana dari 12 bulan hanya 4 bulan saja yang dapat tercapai realisasi target kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia TBK Cabang Denpasar. Realisasi terendah terjadi pada bulan april sebesar 74,82% dimana dari 100% target yang di harapkan perusahaan, karyawan hanya mampu merealisasikan nya sebesar 74,82%. Serta berdasarkan hasil dari wawancara dengan HRD PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar terdapat permasalahan juga pada kinerja karyawan yang belum terlaksana secara baik, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat data absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,03%. Menurut Sanjaya (2015:4) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Ini berarti tingkat absensi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar masih tergolong kurang baik.

Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar, pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan seperti motivasi, self efficacy, dan beban kerja, dengan demikian para

karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat dan nyaman.

Menurut Winardi (2016:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Malayu (2015:23) menyatakan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat menjadikan karyawan termotivasi yaitu terkait dengan kebutuhan akan financial, penghargaan, jabatan, dan pengakuan, agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai job description yang sudah ditetapkan. Apabila ini tidak dilakukan maka akan berdampak pada penurunan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja (Sylvie et al, 2009). Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan (Ahmed et al, 2010)

Pentingnya penerapan motivasi dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Prabasari dan Netra (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Dewi dan Wibawa (2016), Ariyana dan Novarini (2018), Guruh (2019), Arianto dan Kurniawan (2020)..

Tidak semua pekerja memiliki kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena rendahnya self efficacy yang dimiliki dalam diri karyawan. Nuzulia (2010: 100) mengatakan pada dasarnya self efficacy adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Nuzulia (2010: 100) mengatakan pada dasarnya self efficacy adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Menurut Noviawat (2016:2) untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui self efficacy. Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sari (2014) menyatakan bahwa bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan Saputra, dkk Indrawati (2014), Rusdi (2018), Widyawati dan Karwini

(2018). Namun hasil penelitian Noviawati (2016), tidak sejalan dimana self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress.

Menurut Mudayana (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Siswanto (2017:38) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Iskandar dan Sembada (2012), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan Paramitadewi (2017), Sambul dan Rumawas (2018), Putri dan Rahyuda (2019), Setiawan (2016).

Berdasarkan observasi dan wawancara pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar

ditemukan beberapa fenomena seperti Karyawan belum melaksanakan kehadiran tepat waktu, karyawan belum mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi atas pekerjaannya, karyawan belum mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih untuk mengobrol dan bermain gadget.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar yang merupakan salah satu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan. PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar beralamat di Jl. Teuku Umar No. 82, Dauh Puri Kauh, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali.

## **B. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar?
2. Apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar?

## **C. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.

#### **D. Manfaat Penelitian.**

Penelitian ini diharapkan dapat menciptakan manfaat bagi pihak antara lain:

1. Untuk Mahasiswa.  
Suatu sarana pengembangan teori dan ilmu yang diperoleh atau diketahui dengan kenyataan yang ada di lapangan atau di perusahaan dan sebagaisyarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Untuk lembaga (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar).  
Hasil penelitian ini untuk memperkaya literatur penelitian tentang pengaruh motivasi, self efficacy, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Untuk Perusahaan.  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi lembaga keuangan syariah sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **A. Grand Theory.**

Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat

menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

##### **B. Motivasi**

###### **1. Pengertian Motivasi.**

Menurut Luthans (2006) dalam Wijayanti (2012:109) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

###### **2. Indikator Motivasi.**

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2008:93) terdiri atas lima kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan untuk makan, minum,perlindungan fisik, seksual
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

### C. *Self Efficacy*

1. Pengertian Self Efficacy.  
*Self efficacy* adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya yang mempengaruhi cara mereka berperilaku (Bandura, 1977).
2. Indikator Self Efficacy.  
Menurut Lunenberg (2011:36) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:
  - a. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance).  
Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap self efficacy individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.
  - b. Pengalaman individu lain (Vicarious Experience).  
Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber self efficacy-nya. Self efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan self efficacy individu tersebut pada bidang yang sama.
  - c. Persuasi verbal (Verbal Persuasion).  
Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang

memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan nasehat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

- d. Keadaan fisiologis (Emotional Cues).  
Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat

### D. **Beban Kerja**

1. Pengertian Beban Kerja.  
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010).
2. Indikator Beban Kerja.  
Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut :
  - a. Target yang Harus Dicapai.  
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
  - b. Kondisi Pekerjaan  
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh

individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c. **Penggunaan Waktu**  
Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- d. **Standar Pekerja**  
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **E. Kinerja Karyawan**

1. **Pengertian Kinerja Karyawan**  
Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan
2. **Indikator Kinerja Karyawan**  
Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009 : 75) adalah sebagai berikut :
  - a. **Kualitas**  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
  - b. **Kuantitas.**  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
  - c. **Pelaksanaan tugas.**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

- d. **Tanggung jawab.**  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.

H3 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.

## **METODE PENELITIAN.**

### **A. Lokasi Penelitian.**

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian adalah di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar yang beralamat di Jl. Teuku Umar no.82 Denpasar Bali.

### **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi, *Self Efficacy*, Beban Kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar.

### **C. Identifikasi Variabel**

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. **Variabel Bebas (independent variables)** Variabel bebas

adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X1) Self Efficacy (X2) Beban Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (dependent Variables) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Ghozali, 2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

#### D. Definisi Operasional Variabel

##### 1. Motivasi

Motivasi PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi terdiri atas lima kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

##### 2. Self Efficacy

Self efficacy PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar adalah keyakinan seorang individu atas kemampuannya untuk mengerjakan dan menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan kepadanya karyawan PT. Bank Muamalat

Indonesia Kantor Cabang Denpasar dengan baik. Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi *Self Efficacy* :

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*).
- 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*).
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*).
- 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*).

##### 3. Beban Kerja

Beban kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu dalam PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Berikut indikator-indikator dalam beban kerja :

- 1) Target yang Harus Dicapai
- 2) Kondisi Pekerjaan
- 3) Penggunaan Waktu
- 4) Standar Pekerjaan

##### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar dalam melaksanakan kerja atau tugas yang diberikan. Berikut indikator – indikator dalam kinerja menurut Mangkunegara (2009 : 75) adalah :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan Tugas
- 4) Tanggung Jawab

#### E. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif



Data kualitatif penelitian ini berupa visi dan misi perusahaan, sejarah singkat perusahaan, serta struktur organisasi

- b. Data Kuantitatif  
Data kuantitatif penelitian ini berupa data absensi karyawan dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,03%.

## 2.Sumber Data

- a. Data Primer

Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

- b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa catatan beserta laporan yang ada pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar.

## F. Populasi dan Sampel

### 1.Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Denpasar. Penelitian ini mempunyai populasi 45 karyawan.

### 2.Sampel.

Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan.

## G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas.

Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

#### 3. Uji Normalitas.

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4. Uji Multikolinearitas.

Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (*independent*)  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi

#### 5. Uji Heteroskedastisitas.

Hasil yang didapatkan dari uji heteroskedastisitas adalah semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0,389, 0,054, dan 0,180 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan persamaan regresi dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- a.  $b_1 = 0,057$ , artinya motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), apabila self efficacy (X2) dan beban kerja (X3) dianggap konstan maka meningkatnya motivasi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)
  - b.  $b_2 = 0,019$ , artinya self efficacy (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), apabila motivasi (X1) dan beban kerja (X3) dianggap konstan maka meningkatnya self efficacy (X2) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y)
  - c.  $b_3 = -0,053$ , artinya beban kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y), apabila motivasi (X1) dan self efficacy (X2) dianggap konstan maka menurunnya beban kerja (X3) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).
7. Analisis Korelasi Berganda  
Berdasarkan hasil korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,651 berada antara 0,60 – 0,79 yang berarti secara bersamaan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi, *self efficacy*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar.
8. Analisis Koefisien Determinasi.  
Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,552 atau 55,2%. Ini menunjukkan motivasi, *self efficacy*, dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2% dan 44,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
9. Uji t (t-test)  
Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi, *self efficacy*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar menunjukkan bahwa :
- a. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel motivasi menunjukkan arah positif sebesar 0,082 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang bermakna bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar dapat diterima.
  - b. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel *Self efficacy* menunjukkan arah positif sebesar 0,022 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang bermakna bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar dapat diterima.
  - c. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel beban kerja menunjukkan arah negatif sebesar -0,029 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang bermakna bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar dapat diterima.

## B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.  
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar menunjukkan nilai signifikansi uji  $t$  sebesar 0,000 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.  
Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar menunjukkan nilai signifikansi uji  $t$  sebesar 0,000 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.  
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar menunjukkan nilai signifikansi uji  $t$  sebesar 0,001 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, *self efficacy*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, 2009, Paradigma baru Manajemen Sumber Daya, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta ; Ekonisia.
- Bandar A, Manar AQ. 2012. The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2): 50-57.
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Inc., New Jersey
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Cao X, Yu K. 2007. Human resources management problems and countermeasures in private enterprises. *National Business (Economic Theory Studies)*, 1(1): 1-4.
- Departemen Dalam Negeri, PerMen

- DamNeg No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008)
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya & I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud 5(12): 7583–7606.
- Dian Rizki Noviawati. 2016. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.4, No.3, hlm. 32-44. Diakses 13 Juni 2018
- Fita Nia Sari. 2014. Pengaruh kepuasan kerja, self efficacy. Locus of control terhadap kinerja karyawan (Study Empiris Pada PT.Batam Textile Industry Ungaran).Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Akuntansi.Vol.3, No.8, hlm.21-27. Diakes 14 Juni 2018
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, SP, Malayu. 2007. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawati, Yeti. 2014. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No.4.
- Iskandar, Sentot dan Gredi Granada Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No.1, April 2012, 26-38 ISSN 2443-0633.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605
- Khadijeh KP, Sumangala C. 2013. Development of human resource accounting (HRA) research in the capital market: evidence from India. Golden Research Thoughts, 2(11): 1-4.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University, International Journal Of Management, Business, and Administration. Vol. 14.Number 1, 2011.
- Luthans, Fred. 2012. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Manara u (2008). Hubungan antara self efficacy dan resilience pada mahasiswa psikologi uin maliki

- malang: tidak di terbitkan
- Mangkunegara, A.P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung ; PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Derah Kabupaten Tabanan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Journal Of Management, Vol. 6, Nomor 6, Tahun 2017, Halaman 3370-3397.
- Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya & Netra, I Gusti Salit Ketut. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Distribusi Bali. E Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol 2. No 4
- Ragil Permanasari. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANUGRAH Raharjo Semarang, Volume 2, No 4.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. 2017. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. e-Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1, April 2017.
- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyawati, Saptia Rini, Ni Ketut Karwini. 2018. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. FORUM MANAJEMEN, Vol. 16, No.2.
- Wijayanti, Titik, 2012, Marketing plan! Dalam bisnis second edition, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.