

PENGARUH SELF EFFICACY DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN KEDIRI

Marcellino Diego Tristant Dwi Putra¹, Indah Yuni Astuti², Iing Sri Hardiningrum³

Manajemen/Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Diegoputra2002@gmail.com , indahyuniastuti1@gmail.com , iingsri@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Setda Kab. Kediri. Jenis penelitian kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal penelitian. Jumlah sampel sebanyak 38 responden. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Bagian Umum Setda Kab. Kediri. Dan beban kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN Bagian Umum Setda Kab. Kediri. Secara simultan *self efficacy* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Bagian Umum Setda Kab. Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada *R Square* yaitu sebesar 0,621 atau 62,1% artinya *self efficacy* dan beban kerja mempengaruhi variabel kinerja ASN sebesar 62,1% sisanya sebesar 37,9% variabel kinerja ASN dipengaruhi variabel independent lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti motivasi, penghargaan, pengalaman kerja, pengakuan dan lain sebagainya.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Beban Kerja, Kinerja

Abstrak

This study aims to find out the impact of self-effectiveness and workload on staff performance. This research was conducted in the General Section of Setda Kab. A type of quantitative research that includes a hypothesis as a preliminary assumption of research. The sample was 38 respondents. Data analysis techniques are double linear regression. The results of this study show that partially self efficacy has a significant impact on the performance of ASN General Section Setda Kab. Kediri. Based on the results of the study, the determination coefficient value is at R Square is of 0.621 or 62.1% meaning self efficacy and the workload affects the performance variable ASN of 62.1%, the remaining 37.9% variable performance ASN is affected by other independent variables not mentioned in this study such as motivation, appreciation, work experience, recognition and so on.

Keyword: *Self Efficacy, Workload, Performance*

1. Pendahuluan

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi (Michael, 2017). Sumber daya manusia milik organisasi sangat perlu diperhatikan untuk dilihat bagaimana kinerjanya, untuk dikembangkan dan dioptimalkan kapasitasnya karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki organisasi terutama untuk jangka panjang. Dalam mengelola SDM diperlukan sebuah manajemen yang biasa disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur peranan manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, tenaga kerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Pengelolaan sdm dilakukan untuk menyejahterakan tenaga kerja agar menghasilkan kinerja yang sesuai dan tidak merugikan organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti *self efficacy* dan beban kerja.

Kepercayaan diri pada karyawan dalam dunia ilmu pendidikan juga dapat dikatakan sebagai *self efficacy*, yang mana memiliki arti kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mampu menyelesaikan tugas yang diterima. *Self efficacy* dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh akademis lainnya dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang, dan memang secara logika *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepercayaan diri yang tinggi untuk mampu menyelesaikan tugas yang diterima akan menghasilkan *output* yang bagus bahkan maksimal, namun jika kepercayaan diri yang rendah seseorang akan cenderung sulit menyelesaikan tugasnya karena pesimis dalam dirinya yang dapat menyebabkan mudahnya putus asa.

Beban kerja pasti diterima oleh seluruh individu atau kelompok yang bekerja atau seseorang atau tim yang memiliki tugas dan harus diselesaikan sesuai target dan tujuan. Beban kerja yang diberikan terhadap karyawan harus diperhatikan, karena beban kerja yang terlalu banyak bahkan jika sampai melewati batas kemampuan karyawan akan berdampak buruk bagi karyawan tersebut seperti kelelahan, tekanan mental dan lain-lain, yang mengakibatkan kinerjanya menurun bahkan dampak buruk ini bisa sampai kepada organisasi sendiri, karena individu atau kelompok yang bersangkutan pasti mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya, telat dalam penyelesaiannya, kurang maksimal kinerjanya. Jika beban kerja ini dikelola, diperhatikan seperti organisasi menerapkan manajemen beban kerja terhadap karyawan, maka beban kerja karyawan akan lebih tertata dan diberikan dengan porsi yang sesuai. Dampak dari hal ini adalah karyawan akan menghasilkan *output* yang maksimal, pekerjaan selesai tepat waktu, kinerjanya bagus bahkan bisa meningkat.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam beroperasinya sebuah organisasi, kinerja karyawan yang baik dan sesuai akan membawa organisasi untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. (Nabawi, 2019) menjelaskan pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor dan kebutuhan apa saja yang diperlukan karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam MSDM demi menghasilkan kinerja yang baik adalah seperti memperhatikan *self efficacy* yang dimiliki karyawan dan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Self efficacy dan beban kerja tentunya juga dialami oleh para pegawai Bag. Umum Setda Kab. Kediri, yang mana pekerjaan di Bag. Umum terbilang cukup banyak dan kompleks. Bagian Umum memiliki 38 pegawai tetap berlatar belakang pendidikan terakhir

adalah sarjana (S1) dengan mayoritasnya adalah laki-laki karena melihat pekerjaan pada bagian ini adalah lapangan. Bag. Umum adalah tempat dimana semua surat keluar masuk, pelayanan publik di bidang penyewaan Gedung, dan pemeliharaan Gedung dan kantor di area pemda Kediri. Selain berdasarkan hal tersebut terdapat pegawai yang merasa sangat yakin dan percaya diri dalam melakukan tugasnya dan ada juga pegawai yang merasa kurang cocok dalam bidang yang dikerjakannya, hal ini adalah salah satu contoh dari masalah dalam *self efficacy* pada pegawai Bag. Umum Setda Kab. Kediri. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di bag. Umum, dan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan antara *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja ASN di Bag. Umum Setda Kab. Kediri”.

2. Tinjauan Pustaka

Self Efficacy

Self efficacy atau dalam Bahasa Indonesia adalah efikasi diri menurut Bandura (dalam Lodjo, 2013) merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Santrock (dalam Lestari, 2020:530) juga berpendapat bahwa “*Self efficacy* merupakan bentuk kepercayaan yang karyawan punya bahwa dia mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.” Selain pendapat para ahli sebelumnya Patton (dalam Permana et al., 2016:55) menjelaskan, efikasi diri adalah percaya pada diri sendiri dengan penuh keyakinan dan berharap dapat menyelesaikan masalah tanpa merasa putus asa. Ketika individu menghadapi suatu krisis, efikasi diri memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut antara persepsinya dengan kemampuan coping. Efikasi diri dapat membantu seseorang mengatasi berbagai permasalahan.

Self efficacy memiliki 3 indikator dalam pengukurannya yaitu

1) Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri individu mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang dan tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

2) Luas bidang tugas (*Generality*)

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Dalam mengukur efikasi diri seseorang dalam melakukan suatu tugas itu tidak hanya terbatas pada satu aspek saja, akan tetapi pengukuran efikasi diri tersebut diukur dari beberapa aspek. Adapun aspek-aspek dalam penelitian ini yang menjadi acuan dalam mengukur efikasi diri seseorang, antara lain: sumber daya sosial, kompetensi akademik, regulasi diri dalam belajar, memanfaatkan waktu luang dan kegiatan ekstrakurikuler, efikasi diri dalam regulasi diri dan pengharapan orang lain.

3) Tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan mengenai kemampuannya. Harapan dan keyakinan yang mantap dan kuat akan mendorong individu untuk

berusaha dengan gigih dalam upaya meraih tujuan. Sebaliknya, harapan dan keyakinan yang lemah akan mudah terpengaruh pengalaman dan kondisi-kondisi yang tidak mendukung, misalnya kegagalan. Pengalaman dan kondisi yang mendukung akan mempengaruhi individu untuk tetap gigih dan berusaha bertahan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Fattah (2017) sumber dari *self efficacy* diperoleh dari empat sumber yaitu :

- 1) Pengalaman terdahulu merupakan pengalaman yang sudah pernah terjadi dikerjakan hingga sukses akan terjadi secara berulang-ulang. Cara yang seperti ini dipandang sebagai cara efektif untuk dapat mengembangkan rasa efikasi diri yang besar.
- 2) Model perilaku adalah proses belajar melalui pengamatan secara langsung, dengan cara seperti ini seseorang akan memperkirakan keahlian dan perilaku yang bersangkutan untuk dijadikan contoh dalam mengerjakan sebuah tugas.
- 3) Persuasi dari orang lain merupakan persuasi sosial misalnya diskusi yang memberikan keyakinan diri terhadap seseorang terhadap suatu tugas atau tantangan.
- 4) Penilaian keadaan fisik atau emosi adalah suatu penilaian terhadap keadaan psikologis yang dimiliki. Keadaan seperti ini berarti seseorang seharusnya sudah meningkatkan kemampuan fisik dan emosional yang dimiliki serta mengurangi tingkat stress.

Beban Kerja

Menurut Utomo (dalam Nabawi, 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis, serta ditujukan untuk mengukur beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017) ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu :

- 1) 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.
- 2) Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan tugas, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Arika (dalam Sally Nabila & Syarvina, 2022) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. seperti:
 - (1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- (2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - (3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Kinerja

Menurut Hasibuan (2019) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Kasmir (dalam Sally Nabila & Syarvina, 2022) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Nabawi (2019:172) juga menjelaskan pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan berpedoman dengan beberapa indikator, menurut Mangkunegara (dalam Ramadhika, 2019:13) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja individu dilakukan melalui beberapa dimensi kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas dapat dilihat ketepatan kesesuaian dengan prosedur kerja yang ada.
- 2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.

Menurut Wibowo (dalam Michael, 2017) sebenarnya penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang;
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya, apakah terdapat kesalahan dalam perencanaan sumber daya yang diperlukan atau tidak tersedia seperti direncanakan, ataukah

penyusunan jadwal waktu pelaksanaan tidak tepat, ataukah kondisi lingkungan yang diperkirakan meleset sehingga mempengaruhi hasil;

- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan dalam mencapai hasil kinerja. Bila terjadi demikian, antisipasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk menghadapi kinerja di waktu yang akan datang;
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi, masalah kompetensi sumber daya manusia;
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode metodenya sudah tepat. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja dilakukan untuk memperbaiki metode pengukuran kinerja di kemudian hari sehingga memberikan kesimpulan yang objektif bagi organisasi dan menumbuhkan kepercayaan dari para pekerja;
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

3. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisa pengaruh dua variabel independen (*Self efficacy* dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) baik secara parsial maupun simultan. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2015:12) Indikator setiap variabel akan dinyatakan dalam bentuk pernyataan pada kuesioner yang selanjutnya akan dibagikan kepada 38 responden. Hasil dari pernyataan kuesioner tersebut diukur dengan skala likert dengan skala 1-4. Kemudian hasil dari kuesioner akan diolah menggunakan SPSS 25. Penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Setda Kab. Kediri dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 38 responden dimana semua bagian populasi digunakan menjadi sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis t dan F, dan koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan gambaran identitas responden dimana mayoritas ASN adalah laki-laki sebesar 55,3%, dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah Sarjana (S1). Berdasarkan usia mayoritas pada rentang 41-50 tahun dengan masa jabatan paling banyak pada 11-15 tahun.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Variabel	Regresi (B)	t Hitung	Sig-t	Keterangan
X1(<i>Self Efficacy</i>)	0,634	7,249	0,000	Ha1 Diterima
X2 (Beban Kerja)	0,296	1,591	0,121	Ha2 Ditolak
Konstanta (a)				4,844
Nilai Korelasi (R)				0,788
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)				0,621

Ff Hitung	28,720	
Sig F	0,000	Ha3 Diterima
Y	Kinerja ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri	

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1. Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 1, kinerja tanpa dipengaruhi apapun memiliki nilai sebesar 4,844, dan variabel *self efficacy* (X1) setiap kenaikan nilai satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,632 satuan. Dan beban kerja (X2) setiap naik satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,296 satuan.

Uji t

Dari hasil perhitungan uji t, t tabel diketahui 2,030 ($df=n-k$) dengan taraf sig 0,050. Pada variabel *self efficacy* (X1) t hitung yang didapatkan sebesar 7,249 lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,050. Jadi dapat disimpulkan Ha1 diterima dan H01 ditolak. Artinya secara parsial *self efficacy*(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri (Y). Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Syarif et al., (2023) dan Gayatri & Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada variabel beban kerja (X2) t hitung sebesar 1,591 lebih kecil dari t tabel dengan nilai sig 0,121 lebih besar dari 0,050. Jadi dapat disimpulkan H02 diterima dan Ha2 ditolak. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri (Y). Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Tewel, & Taroreh, (2019) yang menyatakan beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Berdasarkan tabel 1 hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 28,720 lebih besar dari F tabel 3,276 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka Ha3 diterima dan H03 ditolak artinya, *self efficacy* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri (Y). hasil uji F pada penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Asraf, Erwanto, Malihan, Yakin, & Suryani, (2023) yang menyatakan secara simultan *self efficacy* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Dari tabel 1. dapat dilihat nilai $R = 0,788$ yang artinya bahwa koefisien korelasi *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja ASN searah dan kuat. Dan $R\ square = 0,621$ atau 62,1% dengan interpretasi variabel *self efficacy* dan beban kerja mempengaruhi variabel kinerja ASN sebesar 62,1% sisanya sebesar 37,9% variabel kinerja ASN dipengaruhi variabel independent lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5. Simpulan

Penelitian ini menghasilkan simpulan yang pertama, *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* akan meningkatkan kinerja ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri.

Kedua beban kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa banyak atau sedikit beban kerja yang didapatkan tidak akan berdampak pada kinerja ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri. Hal ini dat terjadi karena faktor lain yang dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan dan penunjang kinerja ASN lainnya. Ketiga, dua variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri.

Berdasarkan hasil simpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak instansi. Pada peneitian variabel *Self efficacy* yang dimiliki ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan cukup tinggi. Maka dari itu pihak instansi harus memperhatikan dan menjaga keyakinan diri yang dimiliki oleh para pegawai bisa dengan cara memberikan dukungan, pengakuan, atau pujian terhadap pegawai ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri untuk menjaga dan meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya variabel beban kerja, meski hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan, sebesar apapun beban yang diterima ASN Bag. Umum Setda Kab. Kediri tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, meskipun begitu hal ini tidak boleh diabaikan oleh kepala bagian, pemberian porsi beban kerja tetap harus diperhatikan agar tidak terjadi suatu permasalahan pada SDM yang dimiliki.

Daftar Referensi

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Asraf, Erwanto, Malihan, L., Yakin, I., & Suryani, N. K. (2023). THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND WORKLOAD ON WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Edunomika – Vol. 8, No. 1, 2023*, 8(1), 1–8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.613>
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hussein Fattah, A. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Koesomowidjojo. (2017). Analisis Beban Kerja. *Raih Asa Sukses, Jakarta*.
- Lestari, U. P. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Januari 2020*, 3(2), 529–536.
- Lodjo, F. S. (2013). PENGARUH PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurna EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*, 1(3), 747–755.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 177.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2016). HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KECEMASAN DALAM MENGHADAPI UJIAN PADA SISWA KELAS

- IX DI MTS AL HIKMAH BREBES. *Jurnal Hisbah*, Vol. 13, No. 1, Desember 2016, 13(1), 51–68.
- Ramadhika Dwi Poetra. (2019). ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERBASIS BUDAYA ORGANISASI PADAMOTIVASI KERJA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI-TENGGARA TAHUN 2017. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Sally Nabila, V., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Sujarweni, V. . (2015). *METODOLOGI PENELITIAN-BISNIS & EKONOMI*. PUSTAKA BARU PRESS.
- Syarif, F. M., Andri, G., & Zulbahri, L. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYAMANUSIA KABUPATEN SOLOK. *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295, IX.