

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan Microsoft excel dan SPSS versi 23.00. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner, maka dari itu instrumennya berupa angket atau kuesioner.

1. Metode Pengumpulan Data Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 31 orang responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan Skala *Likert*. Pada kuesioner tersebut responden dapat menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang sudah tersedia. Skala *Likert* memiliki penelitian untuk masing-masing pemilih jawaban. Berikut adalah tabel skala *likert* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi jawaban yaitu :

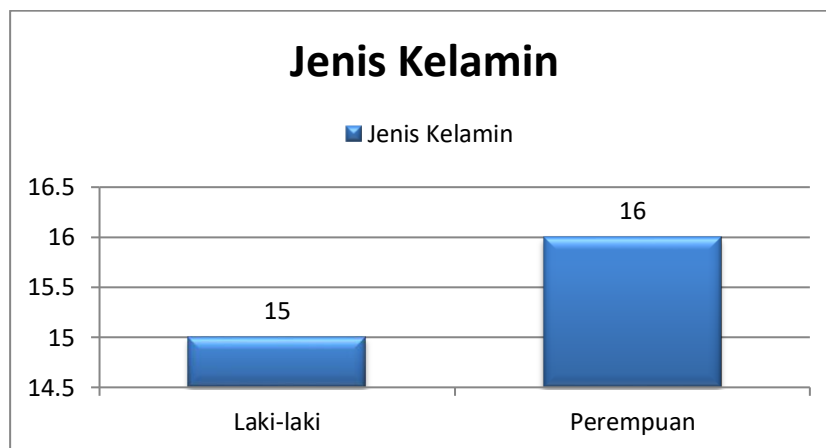
Tabel 4.1 Skala *Likert*

No	Kategori	Inisial	Jumlah
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Bobot nilai pada tabel tersebut digunakan dalam menghitung variabel beban kerja (X1), *self efficacy* (X2), stress kerja (X3) yang merupakan variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

2. Karakteristik Responden

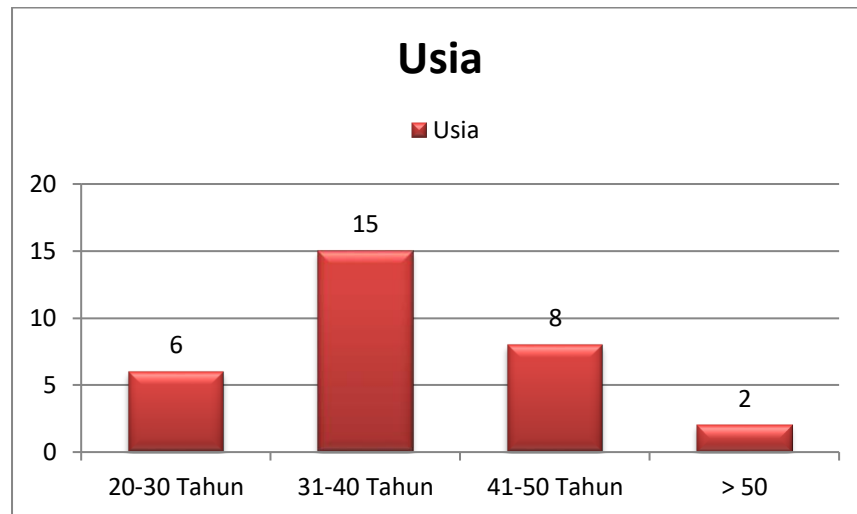
Karakteristik responden pada bagian ini penulis akan membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Data tersebut diambil dari masing-masing responden, pengambilan data responden dengan menggunakan teknik *Sample Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan memberi kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi. Sebelum melakukan tahap analisis data terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan mengenai keterangan-keterangan responden dalam penelitian ini.



Gambar 4.1

Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

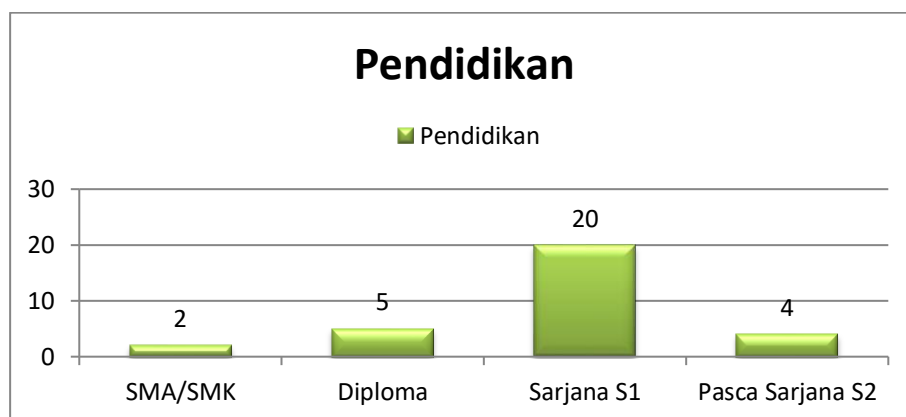
Berdasarkan keterangan dari gambar diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang. Dalam hal ini terlihat bahwa pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung hampir sama jumlahnya baik laki-laki maupun perempuan. Jadi, penelitian ini berjumlah 31 responden yang seluruhnya adalah pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.



Gambar 4.2

Grafik Usia Responden

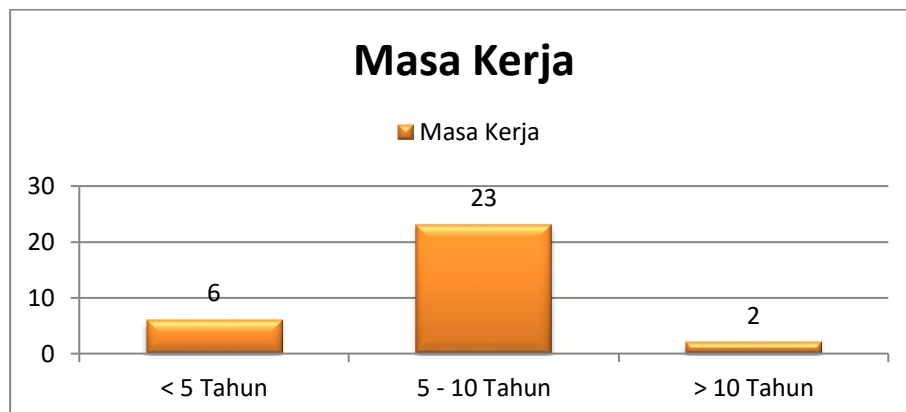
Dilihat dari usia menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang, 20-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang, sedangkan usia 41-50 sebanyak 8 orang bahkan terdapat usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 2 orang. Nampak bahwa usia responden yang merupakan pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung rata-rata dari umur 31 sampai dengan 40 tahun.



Gambar 4.3

Grafik Pendidikan Respondenn

Dilihat dari pendidikan menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh responden dengan pendidikan Sarjana S1 yaitu sebanyak 20 orang sedangkan sisanya berpendidikan diploma 5 orang, SMA/SMK Sederajat 2 orang dan pascasarjana S2 sebanyak 4 orang.



Gambar 4.4
Grafik Masa Kerja Responden

Dilihat dari grafik masa kerja di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden rata-rata masa kerja mereka 5-10 tahun, bahkan terdapat 2 responden yang masa kerjanya cukup lama yaitu lebih dari 10 tahun masa kerja. Dan sisanya masa kerja responden kurang dari 5 tahun.

3. Karakteristik Jawaban Responden

a. Variabel Beban Kerja (X1)

Berikut penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel beban kerja, yang telah peneliti rangkum dengan tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.2
Skor Kuesioner Untuk Variabel Beban Kerja

No. Per	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	15	48,4	8	25,8	8	25,8	0	0,00	31	100
2	2	6,5	10	32,3	19	61,3	0	0,00	0	0,00	31	100
3	2	6,5	27	87,1	2	6,5	0	0,00	0	0,00	31	100
4	3	7,5	25	62,5	3	7,5	3	7,5	6	15	31	100
5	1	2,5	29	72,5	1	2,5	0	0,00	0	0,00	31	100
6	2	5	26	65	3	7,5	0	0,00	0	0,00	31	100
7	0	0,00	8	20	23	57,5	0	0,00	0	0,00	31	100
8	2	5	10	25	6	15	13	32,5	0	0,00	31	100
9	1	2,5	11	27,5	3	7,5	16	40	0	0,00	31	100
10	0	0,00	7	17,5	24	60	0	0,00	0	0,00	31	100

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari skor kuesioner yang telah responden isi, dapat dilihat bahwa sebagian responden menyatakan setuju dan bahkan banyak yang menyatakan cukup setuju dari poin-poin pernyataan yang telah peneliti buat berdasarkan indikator variabel beban kerja. Seperti contoh pernyataan “*Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya*” poin 5 pada pernyataan kuesioner, dimana responden sebagian besar 29 orang menyatakan setuju dari pernyataan tersebut, bahwa beban kerja yang mereka terima sudah sesuai dengan standar pekerjaan mereka, sehingga jika beban kerja yang diberikan lebih dari standar pekerjaan maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya.

b. Variabel *Self Efficacy* (X2)

Berikut penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel *self efficacy*, yang telah peneliti rangkum dengan tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.3
Skor Kuesioner Untuk Variabel Self Efficacy

No. Per	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16,1	15	48,4	11	35,5	0	0,00	0	0,00	31	100
2	8	25,8	15	48,4	8	25,8	0	0,00	0	0,00	31	100
3	4	12,9	27	87,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	31	100
4	6	19,4	25	80,6	0	0,00	0	0,00	0	0,00	31	100
5	4	12,9	26	83,9	1	3,2	0	0,00	0	0,00	31	100
6	4	12,9	27	87,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	31	100
7	9	29,0	10	32,3	12	38,7	0	0,00	0	0,00	31	100
8	7	22,6	21	67,7	3	9,7	0	0,00	0	0,00	31	100
9	5	16,1	24	77,4	1	3,2	1	3,2	0	0,00	31	100
10	3	9,7	18	58,1	10	32,3	0	0,00	0	0,00	31	100

Sumber : DataPrimer Diolah,2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari skor kuesioner yang telah responden isi, dapat dilihat bahwa sebagian responden menyatakan setuju dan bahkan ada yang menyatakan sangat setuju dari poin-poin pernyataan yang telah peneliti buat berdasarkan indikator variabel *self efficacy*. Seperti contoh pernyataan “*Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya*” poin 3 pada pernyataan kuesioner, dan dipoin 6 dengan pernyataan “*Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahan*” dimana responden sebagian besar 27 orang menyatakan setuju dari pernyataan tersebut, bahwa *self efficacy* juga sangat penting bagi kinerja pegawai sebab *self efficacy* ini merupakan suatu keyakinan atau sebuah kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas dan mencapai tujuan. Sehingga jika pegawai memiliki *self efficacy* dalam diri tentu pegawai tidak akan merasakan kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan mereka, serta selalu siap memecahkan masalah yang ada. Maka hal ini tentu akan memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai.

c. Variabel Stres Kerja (X3)

Berikut penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel stres kerja, yang telah peneliti rangkum dengan tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.4
Skor Kuesioner Untuk Variabel Stres Kerja

No. Per	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	11	35,5	17	54,8	3	9,7	0	0,00	31	100
2	1	3,2	10	32,3	8	25,8	12	38,7	0	0,00	31	100
3	1	3,2	5	16,1	12	38,7	13	41,9	0	0,00	31	100
4	1	3,2	17	54,8	10	32,3	3	9,7	0	0,00	31	100
5	2	6,5	3	9,7	25	80,6	1	3,2	0	0,00	31	100
6	1	3,2	10	32,3	16	51,6	4	12,9	0	0,00	31	100
7	1	3,2	15	48,4	13	41,9	2	6,5	0	0,00	31	100
8	0	0,00	5	16,1	24	77,4	2	6,5	0	0,00	31	100
9	0	0,00	4	12,9	24	77,4	3	9,7	0	0,00	31	100
10	0	0,00	8	25,8	22	71,0	1	3,2	0	0,00	31	100
11	2	6,5	3	9,7	25	80,6	1	3,2	0	0,00	31	100
12	3	9,7	4	12,9	22	71,0	2	6,5	0	0,00	31	100
13	1	3,2	9	29,0	19	61,3	2	6,5	0	0,00	31	100
14	0	0,00	9	29,0	21	67,7	1	3,2	0	0,00	31	100
15	0	0,00	12	38,7	19	61,3	0	0,00	0	0,00	31	100

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari skor kuesioner yang telah responden isi, dapat dilihat bahwa sebagian jawaban responden bervariasi ada yang menyakan setuju, cukup setuju dan bahkan ada yang menyatakan tidak setuju dari poin-poin pernyataan yang telah peneliti buat berdasarkan indikator variabel stres kerja. Seperti contoh pernyataan “*Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya*” poin 1 pada pernyataan kuesioner, dan dipoin 14 dengan pernyataan “*Saya menemui kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas lain*” dimana responden sebagian besar menjawab cukup setuju yang artinya bisa

iya dan bisa juga tidak, dan ada juga yang menjawab setuju dari pernyataan tersebut, hal ini menjelaskan bahwa pegawai bisa merasa stres kerja saat mereka sedang banyak pekerjaan sedangkan mereka tidak memiliki banyak waktu untuk mengerjakannya dan mereka juga akan mendapatkan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan aktivitas lain. Sehingga hal ini akan membuat pegawai merasa stres bekerja. Namun hal ini bisa dikatakan iya dan bisa dikatakan tidak, karena sebagian jawaban responden menyatakan cukup setuju.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel kinerja pegawai, yang telah peneliti rangkum dengan tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.5

Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No. Per	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	21	67,7	10	32,3	0	0,00	0	0,00	31	100
2	1	3,2	18	58,1	12	38,7	0	0,00	0	0,00	31	100
3	1	3,2	19	61,3	11	35,5	0	0,00	0	0,00	31	100
4	2	6,5	14	45,2	14	45,2	1	3,2	0	0,00	31	100
5	0	0,00	16	51,6	15	48,4	0	0,00	0	0,00	31	100
6	2	6,5	14	45,2	13	41,9	2	6,5	0	0,00	31	100
7	4	12,9	2	6,5	25	80,6	0	0,00	0	0,00	31	100
8	1	3,2	17	54,8	12	38,7	1	3,2	0	0,00	31	100
9	0	0,00	15	48,4	14	45,2	2	6,5	0	0,00	31	100
10	1	3,2	5	16,1	25	80,6	0	0,00	0	0,00	31	100

Sumber : DataPrimer Diolah,2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari skor kuesioner yang telah responden isi, dapat dilihat bahwa sebagian responden menyatakan setuju dan bahkan banyak yang menyatakan cukup setuju dari poin-poin pernyataan yang telah peneliti buat berdasarkan indikator variabel kinerja pegawai. Seperti contoh pernyataan “*Saya selalu melakukan pekerjaan*

dengan baik” poin 8 pada pernyataan kuesioner, dan dipoin 10 dengan pernyataan “*Melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya*” dari pernyataan tersebut jawaban responden ada yang menjawab setuju dan ada yang menjawab cukup setuju bisa iya dan bisa tidak. Sehingga dari jawaban tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai dapat terselesaikan dengan baik jika pegawai tersebut tidak merasakan beban kerja terlalu tinggi yang melebihi kemampuan mereka dan pegawai juga dapat segera menyelesaikan pekerjaan dengan cepat walaupun tidak adanya tenggang waktu yang ditentukan jika pegawai tidak merasa stres dalam bekerja.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini penguji menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji prasyarat atau uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan Uji f untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Jawaban dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, yang meliputi variabel beban kerja terdiri dari 10 pernyataan, variabel *self efficacy* terdiri dari 10 pernyataan, variabel stres kerja terdiri dari 15 pernyataan dan kinerja pegawai terdiri dari 10 pernyataan. Sehingga keseluruhan berjumlah 45 pernyataan.

a. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang diukur. Untuk menentukan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan jumlah $N = 31$. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu dengan program SPSS 23, adapun hasil outputnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel4.6
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X _{1.1}	0,775	0,367	Valid
	X _{1.2}	0,845	0,367	Valid
	X _{1.3}	0,480	0,367	Valid
	X _{1.4}	0,703	0,367	Valid
	X _{1.5}	0,425	0,367	Valid
	X _{1.6}	0,630	0,367	Valid
	X _{1.7}	0,813	0,367	Valid
	X _{1.8}	0,913	0,367	Valid
	X _{1.9}	0,876	0,367	Valid
	X _{1.10}	0,818	0,367	Valid
Self Efficacy (X2)	X _{2.1}	0,396	0,367	Valid
	X _{2.2}	0,754	0,367	Valid
	X _{2.3}	0,393	0,367	Valid
	X _{2.4}	0,701	0,367	Valid
	X _{2.5}	0,631	0,367	Valid
	X _{2.6}	0,588	0,367	Valid
	X _{2.7}	0,774	0,367	Valid
	X _{2.8}	0,627	0,367	Valid
	X _{2.9}	0,589	0,367	Valid
	X _{2.10}	0,779	0,367	Valid
Stres Kerja (X3)	X _{3.1}	0,518	0,367	Valid
	X _{3.2}	0,726	0,367	Valid
	X _{3.3}	0,731	0,367	Valid
	X _{3.4}	0,562	0,367	Valid
	X _{3.5}	0,700	0,367	Valid
	X _{3.6}	0,677	0,367	Valid
	X _{3.7}	0,469	0,367	Valid
	X _{3.8}	0,763	0,367	Valid
	X _{3.9}	0,565	0,367	Valid
	X _{3.10}	0,628	0,367	Valid
	X _{3.11}	0,691	0,367	Valid
	X _{3.12}	0,699	0,367	Valid
	X _{3.13}	0,649	0,367	Valid
	X _{3.14}	0,709	0,367	Valid
	X _{3.15}	0,627	0,367	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	0,759	0,367	Valid
	Y _{2.2}	0,850	0,367	Valid
	Y _{3.3}	0,794	0,367	Valid
	Y _{4.4}	0,822	0,367	Valid
	Y _{4.5}	0,689	0,367	Valid
	Y _{4.6}	0,778	0,367	Valid
	Y _{4.7}	0,703	0,367	Valid
	Y _{4.8}	0,758	0,367	Valid
	Y _{4.9}	0,668	0,367	Valid
	Y _{4.10}	0,538	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah,2023

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari hasil r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alatukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* 0.60 maka data yang diujikan memiliki tingkat realibilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil dari uji realibilitas yang digunakan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Reliabel Variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,892	Reliabel
Self Efficacy	0,814	Reliabel
Stres Kerja	0,895	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,904	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

b. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

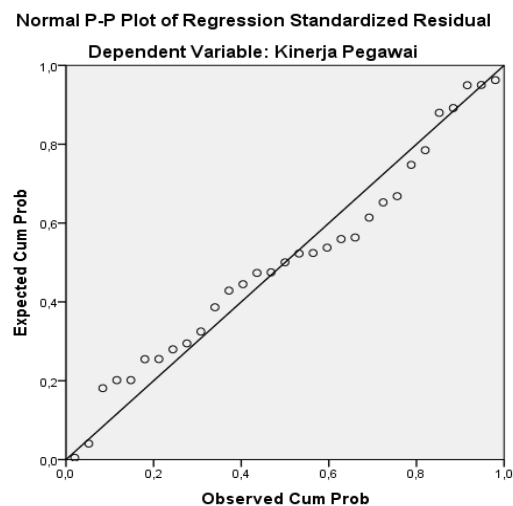
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ dan metode Grafik P-plot dengan melihat titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka variabel yang diujikan terdistribusi normal serta dengan melihat gambar dari histogram hasil pengolahan data dengan SPSS. Adapun pengukurannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel hasil *output* SPSS 23 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42378368
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,104
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

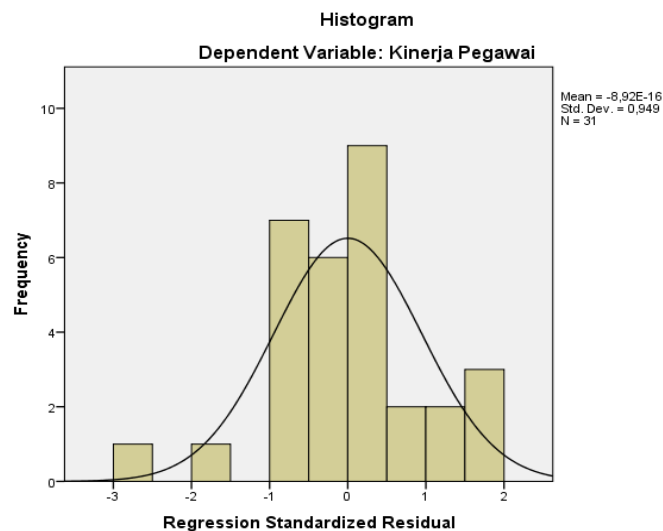
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*asym.sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal. Sehingga hasil analisis ini dapat lanjut ke analisis regresi.



Gambar 4.5
Grafik P-plot Uji Normalitas

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.



Gambar 4.6

Histogram Hasil Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dengan melihat grafik histogram di atas dapat diketahui bahwa dari gambar di atas memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data dimana multikolinearitas terjadi apabila ada korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai (VIF) dan tolerance dengan ketentuan jika nilai VIF <10 dan tolerance >0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,110	8,581		1,528	,138		
	Beban Kerja	,691	,104	,721	6,617	,000	,959	1,043
	<i>Self Efficacy</i>	,297	,141	,238	2,105	,045	,887	1,128
	Stres Kerja	,247	,077	,363	3,195	,004	,880	1,137

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen. Yang mana hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

3) Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Ada beberapa metode yang digunakan untuk uji heteroskedasitas yang sering digunakan.

Uji Spearman's Rho ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dengan melakukan analisis korelasi spearman's antara residual dengan masing-masing variabel. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

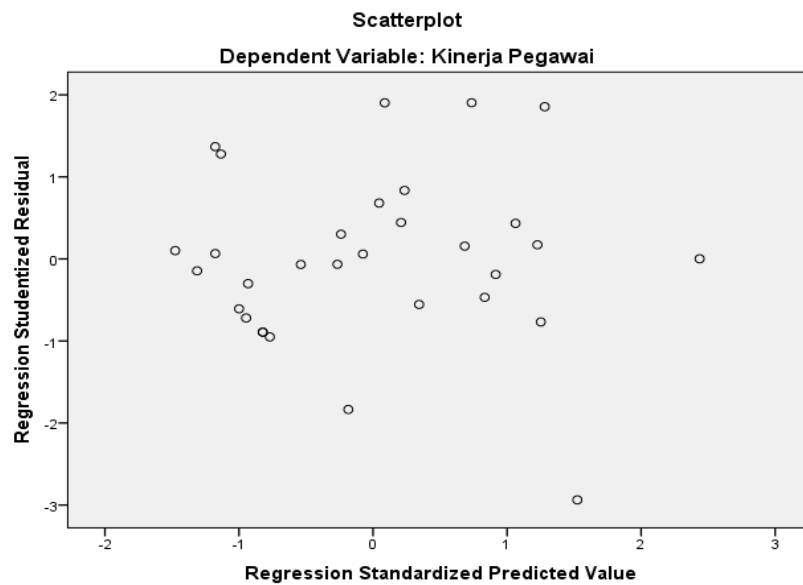
Tabel4.10
Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Uji Spearman's Rho

			Correlations			
			Beban Kerja	Self Efficacy	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1,000	-,151	,130	,130
		Sig. (2-tailed)	.	,417	,487	,486
		N	31	31	31	31
		Correlation Coefficient	-,151	1,000	-,371*	-,067
	Self Efficacy	Sig. (2-tailed)	,417	.	,040	,721
		N	31	31	31	31
		Correlation Coefficient	,130	-,371*	1,000	,152
		Sig. (2-tailed)	,487	,040	.	,413
	Stres Kerja	N	31	31	31	31
		Correlation Coefficient	,130	-,067	,152	1,000
		Sig. (2-tailed)	,486	,721	,413	.
		N	31	31	31	31
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,130	-,067	,152	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,486	,721	,413	.	
	N	31	31	31	31	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari output di atas dapat diketahui bahwa korelasi beban kerja dengan unstandardized residual nilai signifikansi sebesar 0,486, *self efficacy* dengan unstandardized residual nilai signifikansi sebesar 0,721 dan stres kerja dengan unstandardized residual nilai signifikansi sebesar 0,413. Maka karena signifikansi semuanya lebih dari 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas.



Gambar 4.7

Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Metode Grafik

Uji heteroskedasitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik pada scatterplot regresi, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Maka dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

c. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linear

berganda antara variabel-variabel berikut : Beban Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari hasil pengolahan dan penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.7
Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda dan Persamaan Regresi

Variabel	Prediksi	Koefisien Regresi(b)	T hitung	Sig.	Kesimpulan
(Konstanta)		13,110	1,528	0,138	
Beban Kerja	Positif	0,691	6,617	0,000	Diterima
<i>Self Efficacy</i>	Positif	0,291	2,105	0,045	Diterima
Stres Kerja	Positif	0,247	3,195	0,004	Diterima
R Square		= 0,693			
Adjusted RSquare		= 0,659			
F hitung		= 20,286		Sig = 0,000	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan mengenai hubungan antar variabel bebas (beban kerja, *self efficacy*, dan stres kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Sehingga hasil data yang diperoleh pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 13,110 + 0,691 X_1 + 0,291 X_2 + 0,247 X_3$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 13,110, artinya jika beban kerja (X1), *self efficacy* (X2), dan stres kerja (X3) nilainya adalah nol, maka tingkat kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 13,110.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,691.
- Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X2) sebesar 0,291.
- Koefisien regresi variabel stres kerja (X3) sebesar 0,247.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau pengaruh beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh R^2 (*R Square*) yaitu sebesar 0,693 atau 69,3%. Dengan adanya nilai *R Square* sebesar 69,3% berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 69,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3) Uji Signifikan Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, *self efficacy*, dan stres kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersama-sama pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) serta menggunakan derajat kebebasan (*degree freedom*).

Derajat kebebasan $f_{tabel} (0.05; k; n-k-1)$. Diperoleh $f_{tabel} (0,05; 3; 27) = 2,96$. Ketentuannya adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa hasil uji f dalam penelitian ini didapatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $20.286 > 2,96$ dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa sub variabel beban kerja (X_1), *self efficacy* (X_2), dan stres kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

4) Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda pada variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh signifikan secara individu terhadap variabel Y. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = 31 - 3 - 1 = 27$. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel 4.7 penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1) Variabel Beban Kerja

Variabel X1 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,691. Nilai t_{hitung} variabel X1 diperoleh sebesar 6,617 dan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,617 > 0,683$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2) Variabel *Self Efficacy*

Variabel X2 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,291. Nilai t_{hitung} variabel X2 diperoleh sebesar 2,105 dan nilai signifikan sebesar 0,045 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,105 > 0,683$) dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3) Variabel Stres Kerja

Variabel X3 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,247. Nilai t_{hitung} variabel X3 diperoleh sebesar 3,195 dan nilai signifikan sebesar 0,004 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 0,683$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Analisis Data

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh Variabel X1 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,691. Nilai t_{hitung} variabel X1 diperoleh sebesar 6,617 dan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,617 > 0,683$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2013). Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja pegawai. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang, artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja pegawai menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja pegawai meningkat. Jika kita melihat dari kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan

kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada pada tingkatan korelasi sedang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos et al yang menegaskan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebab beban kerja yang didapatkan oleh pegawai juga dapat memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai. Maka beban Kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja pegawai. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada pegawai dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bersifat negatif.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain kinerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

b. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh variabel X2 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,291. Nilai t_{hitung} variabel X2 diperoleh sebesar 2,105 dan nilai signifikan sebesar 0,045 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,105 > 0,683$) dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief dan Luthfi yang menegaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena *self efficacy* yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sehingga enggan untuk meninggalkan pekerjaan. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, *self efficacy* dapat menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari bahwa keadaan kerjanya menurun. Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang maka semakin bagus kerjanya begitupun sebaliknya rendahnya *self efficacy* seseorang maka buruk juga kualitas kerjanya.

Sebab dalam melakukan kegiatan, keberhasilan ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja seseorang bisa saja tidak optimal bahkan gagal meski ia memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai. merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Semakin tinggi *self efficacy*, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu.

Self efficacy dipengaruhi oleh beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Orang dengan *self efficacy* rendah cenderung mudah menyerah, sementara dengan orang yang *self efficacynya* tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan *self efficacy* yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi dari pada merenung ketidakmampuannya.

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh variabel X3 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,247. Nilai t_{hitung} variabel X3 diperoleh sebesar 3,195 dan nilai signifikan sebesar 0,004 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 0,683$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$

maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel et al yang menegaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena jika Stres Kerja meningkat maka akan mengurangi potensi Kinerja Pegawai dan jika sebaliknya Stres Kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat pegawai tersebut bekerja (Veithzal, 2004 : 516). Jadi untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya.

Hubungan antara stres dengan kinerja pegawai dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja pegawai rendah. Pada kondisi ini pegawai tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

d. Pengaruh Beban Kerja, *Self Efficacy*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung

Hasil pada pembahasan penelitian ini memberikan penjelasan bahwa secara simultan (beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja) memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil uji f dalam

penelitian ini didapatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $20.286 > 2,96$ dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa sub variabel beban kerja (X1), *self efficacy* (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

Dari ketiga variabel X tersebut variabel Beban kerja dan Stres Kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada pegawai yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stres kerja saling berpengaruh baik positif terhadap kinerja pegawai, Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada pegawai akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat pegawai terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat pegawai stress, sehingga kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh pegawai.

Selain itu pegawai juga perlu adanya *self efficacy* dalam bekerja karena terdapat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sehingga enggan untuk meninggalkan pekerjaan. *Self efficacy* dapat menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari bahwa keadaan kinerjanya menurun. Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang maka semakin bagus kinerjanya begitupun sebaliknya rendahnya *self efficacy* seseorang maka buruk juga kualitas kerjanya.

Maka dari itu beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebab hal tersebut memberikan dampak bagi kinerja mereka, sehingga pekerjaan atau hasil kerja tidak maksimal dan tidak efektif.