

# **PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN SELF EFFICACY KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG KELAUTAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (BPPMPV-KPTK) GOWA**

**Baso Reski Ramadaniel<sup>1</sup>, Nurdin Latif<sup>2</sup>, Andi Saharuddin<sup>3</sup>**

STIM LPI Makassar<sup>123</sup>

Email : [reskibas020@gmail.com](mailto:reskibas020@gmail.com), [latifnurdin7@gmail.com](mailto:latifnurdin7@gmail.com), [andisaharuddin687@gmail.com](mailto:andisaharuddin687@gmail.com)

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh worklife balance dan self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 56 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu probabilitas atau sampel acak dengan teknik sloving, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel worklife balance dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi  $f < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil pengujian secara parsial variabel worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $f < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil pengujian secara parsial variabel self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $f < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ).*

**Kata kunci :** *worklife balance, self efficacy, kinerja pegawai*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the worklife balance and self efficacy on employee performance at the Office of the Center for the Development of Quality Assurance of Vocational Education in the Marine, Fisheries, Information and Communication Technology (BPPMPV-KPTK) Gowa. The method used in this study is a quantitative method with a total of 56 employees respondents who are used as samples with sampling techniques, namely probability or random samples with sloving techniques, where data collection techniques use questionnaires. The analysis used in this study was a multiple linear regression test. The results of simulated testing of worklife balance and self-efficacy variables have a positive and significant effect on employee performance variables as evidenced by simultaneous test results with a significance value of  $f < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of partial testing of worklife balance variables have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of  $f < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of partial testing of self-efficacy variables have a positive and significant influence on employee performance with a significance value of  $f < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords:** *worklife balance, self efficacy, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

peran sumber daya manusia sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Manusia disebut sebagai sumber daya yang sangat penting dan sangat berpengaruh, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia, manusia tetap menjadi pemeran utama dalam tercipta dan beroperasinya teknologi tersebut. Untuk dapat sukses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tujuan. (Amelia et al., 2022) Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada hal kadang terlupakan oleh kebanyakan karyawan yaitu menyeimbangkan kehidupan sosialnya dengan pekerjaan yang dilakukan. maka perlu seorang karyawan dapat memperhatikan dengan baik hal tersebut agar tidak muncul rasa jenuh dalam bekerja. Disinilah peran penting dari worklife balance dalam

memberikan semangat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan dalam (Staff et al., 2020) tidak adanya keseimbangan kehidupan sosial seorang karyawan dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Hudson dalam jurnal (Pada et al., 2022) Worklife balance merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. Worklife balance ialah tingkat kepuasan yang dipengaruhi dari berbagai perspektif dalam kehidupan seorang pekerja.

Sumber daya manusia selalu di tuntut agar tetap konsisten dalam bekerja terampil, kreatif inovatif serta selalu bekerja dengan kepercayaan diri.hal tersebut masuk dalam aspek kognitif karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan dan menjadi hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Aspek kognitif tersebut adalah *self efficacy* atau kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.(Samantha & Almalik, 2019) Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau sel-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

Pada dasarnya kinerja dapat diartikan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut (Saifullah, 2020) kinerja ialah hasil kerja seorang karyaawan, dari keseluruhan pekerjaan dengan di buktikan secara relevan serta dapatn di ukur. Kinerja yan dapat dinilai serta diukur secara akan meningkatkan motivasi untuk dapat bekerja lebih baik.

Seperti dengan pengamatan kami khususnya pada kantor BPPMPV-KPTK GOWA bahwa permasalahan *worklife balance* dan *self efficacy* sangatlah di butuhkan setiap karyawan BPPMPV-KPTK GOWA untuk dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam melakukan rutinitasnya dalam bekerja akibat pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus serta dapat meningkatkan pula kinerja dari karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Luther Gulick pada buku manajemen edisi kedua oleh (Handoko, 2017)mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*)yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mepapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Tujuan.

### **Pengertian Worklife Balance**

Menurut (Flores, 2020) worklife balance yaitu untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena pada dasarnya kehidupan pribadi tidak boleh serta merta di abaikan begitu saja karena memiliki peranan penting bagi seseorang dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan Menurut seperti yang dikatakan (Staff et al., 2020) Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidakadanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work Life Balance. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system Work Life Balance

Menurut (Ricardianto et al., 2019), keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan faktor lain lingkungan kerja membantu manajer untuk mengintegrasikan pekerjaan

dan kehidupan keseimbangan dalam pembahasan lebih luas, yang mana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Komponen-komponen yang terdapat pada *work life balance* menurut Ricardianto (2018:166), *work life balance* mempunyai tiga komponen, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan

### Pengertian Self Efficacy

Bandura menekankan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan kepada dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang di embannya dalam perusahaan menurut Kilapong dalam (Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro et al., 2021).

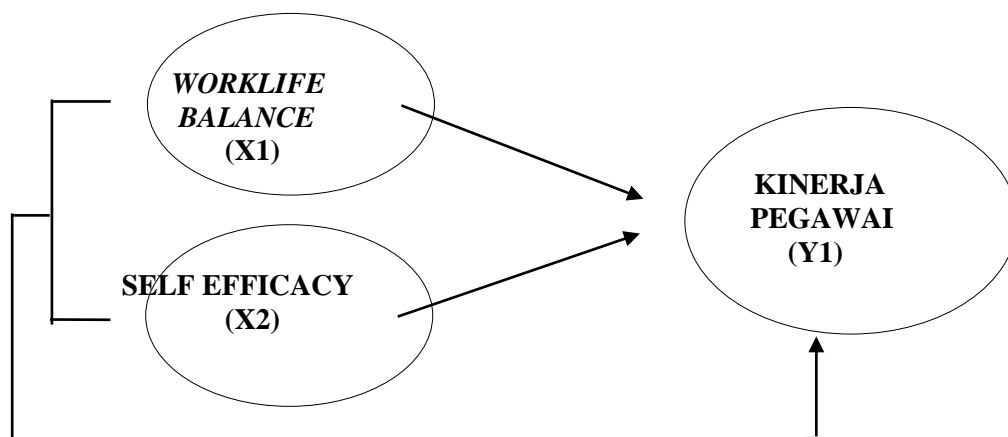
Seperti yang dikatakan Robbins (Samantha & Almalik, 2019) Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowwledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Bahwa efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas.

menurut Chasanah dalam (Pada et al., 2016)ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja melalui *self efficacy* yaitu perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, dan senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

### Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Hal-hal yang memengaruhi kesuksesan seseorang di tempat kerja dikenal sebagai "faktor eksternal". Karakteristik lingkungan kerja memiliki efek langsung pada kinerja karyawan, yang sangat terkait dengan proses pencapaian tujuan (Latif et al., 2022).

Gambar Kerangka pikir



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian yang akan dilakukan pada kantor BPPMPV-KPTK Kabupaten Gowa sebanyak 127 pegawai yang terdiri dari 75 pegawai ASN dan 50 pegawai non ASN. Untuk mengambil sampel menggunakan metode Slovin Setelah di hitung dengan rumus slovin di atas, adapun nilai n (jumlah sampel) adalah 55,752, jika di bulatkan maka jumlah sampel pada penelitian kali ini sebanyak 56 sampel.

Alat ukur yang kemudian digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau yang biasa disebut kuisioner. Angket atau kuisioner adalah teknik pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden dan teknik skala yang digunakan adalah skala likert, Pada penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara worklife balance dan self efficacy sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent (terikat). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b<sub>1</sub>,...b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

X<sub>1</sub> : Variabel bebas worklife balance

X<sub>2</sub> : Variabel bebas self efficacy

Selanjutnya pada Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara worklife balance (X<sub>1</sub>), dan self efficacy (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ( $\alpha = 0,05$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Uji Tabulasi Worklife Balance (X<sub>1</sub>)

Tabel Uji Tabulasi Worklife Balance

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Lama waktu saya bekerja di kantor ini memudahkan saya dalam bekerja	31	25	0	0	0
		55,4%	44,6%	0	0	0
2	Saya tetap bersemangat bekerja untuk lebih efektif meskipun banyak hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya	31	24	1	0	0
		55,4%	42,9%	1,8%	0	0
3	Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan dan semangat dalam bekerja	33	22	1	0	0
		58,9%	39,3%	1,8%	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Persepsi Pegawai terhadap setiap indikator variabel *worklife balance* yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan ketiga yakni kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan dan semangat dalam bekerja, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan pertama tentang lama waktu saya bekerja di kantor memudahkan saya dalam bekerja. Adapun pernyataan kedua dan ketiga yaitu Saya tetap bersemangat bekerja untuk lebih efektif meskipun banyak hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya dan Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan dan semangat dalam bekerja dimana masing-masing pernyataan tersebut satu orang yang memilih kurang setuju.

#### Analisis Uji Tabulasi Self Efficacy (X2)

Tabel uji Tabulasi Self Efficacy

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun tanpa pengawasan dari atasan	33	23	0	0	0
		58,9%	41,1%	0	0	0
2	Saya merasa mampu memahami prosedural kerja dan berpengalaman dalam bekerja	30	23	3	0	0
		53,6%	41,1%	5,4%	0	0
3	Saya merasa mampu menemukan solusi Ketika mengalami hambatan dalam bekerja	31	25	0	0	0
		55,4%	44,6%	0	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Persepsi Pegawai terhadap setiap indikator variabel pelatihan yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan pertama yakni Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun tanpa pengawasan dari atasan, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan ketiga tentang Saya merasa mampu menemukan solusi Ketika mengalami hambatan dalam bekerja. Adapun pernyataan kedua yaitu Saya merasa mampu memahami prosedural kerja dan berpengalaman dalam bekerja dimana pernyataan tersebut tiga orang yang memilih kurang setuju.

#### Analisis Uji Tabulasi Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel Uji Tabulasi Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami tugas dan fungsi yang di berikan pimpinan	31	23	2	0	0
		55,4%	41,1%	3,6	0	0
2	Mampu berinovasi dalam bekerja	17	36	3	0	0
		30,4%	64,3%	5,4%	0	0
3	Saya dapat m enyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat pada waktu yang di tentukan	29	27	0	0	0
		51,8%	48,2%	0	0	0

4	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas	19	34	3	0	0
		33,9%	60,7%	5,4%	0	0
5	Membantu rekan kerja bila terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	31	25	0	0	0
		55,4%	44,6%	0	0	0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Persepsi Pegawai terhadap setiap indikator variabel Kinerja yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan pertama dan kelima yakni Saya memahami tugas dan fungsi yang diberikan dan membantu rekan kerja bila terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan kedua yaitu mampu berinovasi dalam bekerja, adapun yang memilih kurang setuju paling dominan yaitu pernyataan kedua dan keempat yaitu mampu berinovasi dalam bekerja dan Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

### Uji Validasi

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap butir-butir pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item.

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari  $r$  (0,224) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruk (construct) yang valid.

Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel diteliti disajikan pada tabel berikut :

### Uji Validitas Variabel Worklife Balance (X)

Tabel Uji Validitas Worklife Balance

Worklife balance	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.698	0,263	Valid
P2	0.897	0,263	Valid
P3	0.921	0,263	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel worklife balance (X1) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263. yakni p1 0,698 > 0,263 dan p2 0.897 > 0,263 serta p3 0,921 > 0,263.

### Uji Validitas Variabel Self Efficacy (X2)

Tabel Uji Validitas Self Efficacy

Self efficacy	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.958	0,263	Valid
P2	0.960	0,263	Valid
P3	0.977	0,263	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dapat dilihat dari uraian pada tabel di atas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel *self efficacy* (X2) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.yakni p1 0,958 > 0,263 dan p2 0.960 > 0,263 serta p3 0,977 > 0,263.

#### Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel Uji Validitas Kinerja

Kinerja Pegawai	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.686	0,263	Valid
P2	0.508	0,263	Valid
P3	0.737	0,263	Valid
P4	0.653	0,263	Valid
P5	0.736	0,263	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dapat dilihat dari uraian pada tabel di atas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan kinerja pegawai (Y) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

#### Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Ghozali (2018) uji realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari varibel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS sebagai fasilitas dalam mengukur realibilitas dengan cronbach alpha. Sebuah variabel dikatakan realibilitas dimana keluaran nilai alfa lebih besar dari 0,60.

Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

#### Uji Reabilitas Variabel Worklife Balance (X1)

Tabel Uji Reliabilitas Worklife Balance

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	3

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

#### Uji Reabilitas Variabel Self efficacy (X2)

Tabel Uji Reliabilitas Self Efficacy

Reliability Statistics
------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	3

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

### Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y1)

Tabel Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.656	1.193		3.904	.000
	TOTAL_X1	.640	.117	.477	5.472	.000
	TOTAL_X2	.389	.069	.491	5.636	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y (KINERJA)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.656 + 0,640X_1 + 0,389X_2$$

dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $a = 4.656$  jika *worklife balance*(X1) meningkat satu point maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,640 dan jika *self efficacy*(X2) meningkat satu point maka kinerja meningkat sebesar 0,389.

### Uji T (parsial)

Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.220	1.340		4.641	.000

	TOTAL_X1	.816	.140	.607	5.827	.000
	TOTAL_X2	.350	.120	.303	2.911	.005
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Karena taraf nyata  $(0,05) > \text{Significancy}$   $(0,000)$   $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara *worklife balance* dengan kinerja pegawai. Pada variabel *self efficacy* taraf nyata  $(0,05) > \text{Significancy}$   $(0,005)$  artinya berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupula variabel *self efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

### Uji F (Simultan)

**Tabel Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.953	2	63.476	71.319	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.172	53	.890		
	Total	174.125	55			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)						
b. Predictors: (Constant), WORKLIFE BALANCE, SELF EFFICACY						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Uji F simultan, seperti yang terlihat dalam tabel di atas. diperoleh Ftabel 3,172 dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Pengujian statistik menghasilkan nilai Fhitung 71.319 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi untuk penelitian ini kurang dari 0,05 sesuai dengan nilai signifikansinya. Dengan demikian Fhitung  $>$  Ftabel  $(71,319 > 3,172)$  maka variabel *worklife balance* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* dan *self efficacy* kinerja pegawai pada kantor BPPMPV-KPTK Gowa. Dari hasil analisis dalam pembahasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa *Worklife balance* secara statistic dengan menggunakan uji parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa karena taraf nyata  $(0,05) > \text{significancy}$   $(0,000)$  serta berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,827 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,672  $(5,827 > 1,672)$ . Maka hipotesis satu diterima karena variabel *worklife balance* positif signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam regresi yang berarti  $H_0$  ditolak dan hipotesis satu diterima sesuai dengan hasil yang di peroleh diatas.

*Self efficacy* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa karena taraf nyata  $(0,05) > \text{significancy}$   $(0,000)$  serta berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  2,911 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,672  $(2,911 > 1,672)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan hipotesis kedua dinyatakan diterima sesuai hasil yang didapatkan.

*Worklife Balance* kerja dan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa karena taraf nyata  $(0,05) > \text{significancy}$   $(0,000)$  Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $(71,319 > 3,172)$  yang berarti  $H_0$  ditolak serta hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama*, 21(2), 1–11. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Flores, U. (2020). *PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA ENDE* Maria Helena Carolinda Dua, Hyronimus. 7(2), 247–258.
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 61–72. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1098>
- Latif, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros *Abstrak*. 5(1), 585–591.
- Pada, S., Divisi, K., Dan, F., Human, D., & Pt, R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). 4, 1–12.
- Pada, S., Livia, P. T., Sejati, M., Arifin, M., At, S., Livia, P., & Sejati, M. (2022). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance*. 15(1), 37–46.
- Ricardianto, P., Suhalis, A., & P. Sirait, D. (2019). Integrasi antara Dwelling Time dan Bongkar Muat Peti Kemas Pelabuhan Tanjung Priok. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 5(3), 193. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v5i3.265>
- Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro, G. de N. J., Palmeira, G., Riet-Correa, F., Moojen, V., Roehe, P. M., Weiblen, R., Batista, J. S., Bezerra, F. S. B., Lira, R. A., Carvalho, J. R. G., Neto, A. M. R., Petri, A. A., Teixeira, M. M. G., Molossi, F. A., de Cecco, B. S., Henker, L. C., Vargas, T. P., Lorenzett, M. P., Bianchi, M. V., ... Alfieri, A. A. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. 8(1), 29–36.
- Samantha, R., & Almalik, D. (2019). 肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2.

*Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66.

<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). *1, 2, 3*. 3(3), 46–50.