



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 7105-7116

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Determinasi *Work Life Balanced* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Ichlazul Amal Rahawarin<sup>1✉</sup>, Hendry Selanno<sup>2</sup>, St.K.Ohoiwutun<sup>3</sup>

Universitas Pattimura Ambon

Email: [ichzulamal@gmail.com](mailto:ichzulamal@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh *work life balanced* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Jumlah sebanyak 108 orang yang ditentukan secara full sampling. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 23.00. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) *work life balanced* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara, (2) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara dan (3) *work life balanced* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara.

Kata Kunci: *Work Life Balanced, Self Efficacy, Kinerja*

### Abstract

This research aims to determine, test and analyze the influence of work life balance and self efficacy on employee performance at the Southeast Maluku Regional Secretariat. This research uses a descriptive-quantitative approach with a correlational cause-effect type. A total of 108 people were determined using full sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 23.00 software. The research results concluded that (1) work life balance had a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Maluku Regional Secretariat, (2) self efficacy had a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Maluku Regional Secretariat and (3) work life balance and self efficacy simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Maluku Regional Secretariat.

Keywords: *Work Life Balance, Self Efficacy, Performance*

## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel dapat terwujud jika didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang bertanggungjawab dan berintegritas sebagai bentuk implementasi kinerja. SDM merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, oleh sebab itu diperlukan usaha untuk mengelola SDM secara profesional agar visi, misi dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maluku Tenggara No. 87 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara. Adapun tugas pokok Sekretaris Daerah Kabupaten Maluku Tenggara yaitu membantu Bupati dalam merumus dan menetapkan kebijakan Pemerintah Daerah, pelaksanaan kegiatan tugas Sekretariat Daerah dan seluruh perangkat daerah. Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara didukung oleh SDM pegawai sebanyak 102 orang. Berdasarkan laporan kinerja tahun 2022, terlihat bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya mencapai target. Salah satu faktornya adalah rendahnya kinerja pegawai yang diindikasikan oleh masih rendahnya pencapaian target, kualitas pekerjaan yang belum terjamin, belum adanya kesesuaian waktu dan masih adanya pegawai yang tidak taat terhadap asas organisasi.

Kajian mengenai kinerja pegawai masih mendapatkan perhatian yang sangat penting bagi para ahli dan praktisi SDM. Berbagai faktor penentu telah dikaji dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja. Berbagai dimensi telah diselidiki, baik secara organisasi maupun secara individual andari berbagai sudut pandang yang beragam serta memberikan hasil yang juga beragam. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting bagi organisasi dan pegawai. Hal itu karena WLB yang sukses, pegawai dapat mengontrol hidupnya, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja. WLB merupakan salah satu harapan khususnya bagi pegawai generasi Y. Organisasi harus memenuhi harapan

generasi Y karena jumlah pekerja dari kelompok ini adalah yang terbesar di periode mendatang (Riyanto et al., 2019).

*Work-life balance* merupakan topik penting bagi pegawai terlepas dari sifat pekerjaan mereka karena keluarga dan karir merupakan aspek kehidupan yang tidak dapat dipisahkan. Dengan demikian, penting untuk membantu pegawai dalam mencapai rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja, produktivitas dan kinerja (Wardani & Firmansyah, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aslam (2015) dari 150 responden menunjukkan bahwa adanya perubahan kinerja ke arah yang lebih baik sebanyak 95,8 persen disebabkan oleh work life balance. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Soomro, Breitenecker, & Shah (2018) dari 280 responden menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh secara positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja. Akan tetapi berkebalikan dengan penelitian Anugrah & Priyambodo (2021) dimana didapatkan hasil bahwa *work life balance* tidak berpengaruh kepada kinerja atau performance.

Sebagaimana beberapa penelitian yang menemukan keterkaitan kinerja dengan self efficacy (Kawet & Rimper, 2014), (Harnyoto et al., 2020), (Arfan et al., 2021). Demikian pula dengan keterkaitan kinerja dengan *self esteem* yang telah dikaji oleh (Rafiditya & Syarifuddin, 2020) dan (Khaer & Nursyafitri, 2017). Serta kajian keterkaitan kinerja dengan *self leadership* oleh (Sawitri et al., 2018) dan (Hammado, 2015). Masih adanya perbedaan temuan dari peneliti sebelumnya memberikan peluang bagi peneliti untuk berkontribusi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Juli sampai dengan bulan September 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Maluku Tenggara sebanyak 108 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel adalah full sampling karena jumlah populasi kecil. Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = *Work Life Balanced*

X<sub>2</sub> = *Self efficacy*

bo, b1,b2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai	hasil kerja pegawai Sekretariat Daerah Maluku Tenggara	1. pencapaian target 2. kualitas pekerjaan 3. kesesuaian waktu 4. ketaatan terhadap asas organisasi (Mallafi & Silvianita, 2021)
2.	<i>Work Life Balanced</i>	keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang individu	1. keseimbangan waktu 2. keseimbangan keterlibatan 3. keseimbangan kepuasan Pebiyanti & Winarno(2021)
3.	<i>Self Efficacy</i>	salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu	1. keyakinan diri mampu berusaha dengan keras 2. gigih dan tekun 3. keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan 4. keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan 5. keyakinan dapat menyelesaikan tugas (Harnyoto et al., 2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengaruh variabel bebas *work life balanced* dan *self efficacy* terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Sekretariat Daerah Maluku Tenggara (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.00, diperoleh Tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hit	t tabel df=105	Prob.	r <sup>2</sup> Parsial
<i>Work Life Balanced</i> (X <sub>1</sub> )	0,406	6,248	1,980	0,000	0,521
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	0,657	11,430	1,980	0,000	0,745
Konstanta	: 9,250		F. Ratio	: 150,549	
R square	: 0,741		Prob.	: 0,000	
Multiple R	: 0,861		n	: 108	

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat disusun model persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,250 + 0,406 X_1 + 0,657 X_2 + 2,493$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = *Work Life Balanced*

X<sub>2</sub> = *Self Efficacy*

b<sub>0</sub>, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

Adapun penjelasan dari model matematis di atas adalah :

1. Nilai b<sub>0</sub> menunjukkan besar ramalan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Maluku Tenggara sebesar 9,250 yang tidak dipengaruhi oleh variabel *work life balanced* dan *self efficacy*.
2. Nilai b<sub>1</sub> menunjukkan variabel *work life balanced* (X<sub>1</sub>) bertanda positif, ini berarti bila *work life balanced* bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,406 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *work life balanced* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,406 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.
3. Nilai b<sub>2</sub> menunjukkan variabel *self efficacy* (X<sub>2</sub>) bertanda positif, ini berarti bila *self efficacy* bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Maluku Tenggara bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,657 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *self efficacy* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,320 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua

Hipotesis pertama menyatakan variabel *work life balanced* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas (df=105).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel *work life balanced* sebesar 6,185 > nilai t tabel (df=105) sebesar 2,060; sehingga disimpulkan  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima yang berarti bahwa *work life balanced* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 1 diterima)
- 2) Nilai t hitung untuk variabel *self efficacy* sebesar 4,070 > nilai t tabel (df=105) sebesar 2,060; sehingga disimpulkan  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima yang berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 2 diterima)

### Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *work life balanced* ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada df  $(2)(105)$ . Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 150,549 > F tabel pada df  $(2)(105)$  sebesar 0,05 ; sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel *work life balanced* ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh kedua variabel ini adalah 0,741 atau 74,1 % variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Maluku Tenggara dipengaruhi *work life balanced* ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) dan sisanya sebesar 25,9% (100%-74,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *self efficacy*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai  $r^2$  parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *self efficacy* dengan besar pengaruh 74,5 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

### Pembahasan

#### Pengaruh Work Life Balanced terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *work life balanced* ( $X_1$ ) bertanda positif, ini berarti bila *work life balanced* bertambah baik akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,406 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *work life balanced* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,487 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *work life balanced* sebesar 0,521. Ini berarti bahwa : variabel *work life balanced* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,521 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *work life balanced* memiliki korelasi yang tinggi dengan kinerja pegawai sebesar 52,1% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *work life balanced* ( $X_1$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel *work life balanced* lebih besar dari nilai t tabel. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel *work life balanced* sebesar 6,248 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar 1,980. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *work life balanced* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *work life balanced* sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wardani & Firmansyah, 2019) bahwa *Work-life balance* merupakan topik penting bagi pegawai terlepas dari sifat pekerjaan mereka karena keluarga dan karir merupakan aspek kehidupan yang tidak dapat dipisahkan. Dengan demikian, penting untuk membantu pegawai dalam mencapai rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja, produktivitas dan kinerja.

Di beberapa organisasi, pegawai memiliki alternatif dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tidak bekerja. Dalam konteks ini, organisasi memberikan alternatif dalam Kebijakan Sumber Daya Manusia, di mana pegawai dapat memilih antara bekerja atau tidak bekerja untuk sementara waktu. *Work-life balance* yang dialami pegawai terbukti mampu meningkatkan kontribusi kinerja organisasi secara signifikan sekaligus menumbuhkan keterikatan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja (Riyanto et al., 2019).

Demikian pula penelitian Saifullah (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *Flexible Work Arrangement* berpengaruh sebesar 28.2% terhadap kinerja pegawai dan selebihnya 71.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) bertanda positif, ini berarti bila *self efficacy* bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,657 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *self efficacy* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,657 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,745. Ini berarti bahwa variabel *self efficacy* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,745 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja pegawai sebesar 74,5% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel *self efficacy* sebesar 11,430 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar 1,980. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *self efficacy* sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Aisyiyah et al., 2022) bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

*Self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. (Harnyoto et al., 2020).

Jika seseorang sudah tidak tertarik atau kehilangan minat pada apa yang dikerjakan, maka seseorang tersebut akan kehilangan kemampuan untuk menggapai suatu tujuan,

sehingga langkah dalam setiap proses dan hasil kinerja pekerjaannya akan cenderung menurun. Sebaliknya, jika yang bersangkutan berkeyakinan dapat mencapai tujuan, maka motivasi diri dan tingkat kinerjanya akan cenderung meningkat (Nurul Hikmah et al., 2021).

Untuk mendapatkan kinerja terbaik, salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan karena dengan *self efficacy* dalam diri individu akan timbul keyakinan bahwa dirinya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik dikarenakan seseorang tersebut mempunyai motivasi yang kuat dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Andriyani, 2017), (Setyawan, 2017), (Noviawati, 2016).

Pengaruh Variabel *Work Life Balanced* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara Secara Simultan

Pengaruh variabel *Work Life Balanced* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0,741 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel *Work Life Balanced* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara secara simultan sebesar 74,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Hal ini dibuktikan dengan Nilai F hitung sebesar 150,549 > F tabel pada  $df_{(2)(105)}$  sebesar 0,05; sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel *Work Life Balanced* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara secara simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yakni variabel *Work Life Balanced* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ), apabila saling berinteraksi satu sama lain, maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dalam arti bahwa, kehidupan kerja yang seimbang dengan kehidupan pribadi di tambah dengan efikasi diri yang sangat memadai, maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan (Larasati et al., 2019) bahwa *work life balance* pada dasarnya merupakan cara untuk pegawai dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memegang peran krusial dalam peningkatan kinerja seseorang. Pertama-tama, keseimbangan ini membantu mengoptimalkan produktivitas. Dengan menyediakan waktu yang cukup untuk istirahat dan kegiatan pribadi, seseorang dapat menghindari kelelahan dan burnout yang dapat

merugikan efisiensi kerja. Sebaliknya, waktu luang yang berkualitas dapat meningkatkan fokus dan energi saat bekerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balanced* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara
3. *Work life balanced* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Andriyani, K. (2017). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–7.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home ( WFH ) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Arfan, W., Saputra, Prayekti, Epsilandri, & Sepptyarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 28–38.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.
- Hammado, M. S. (2015). Pengaruh Citra Sekolah Terhadap Inovasi Melalui Self Leadership , Self Concept , Self Efficacy Mengajar Guru Sma Negeri Di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 3(2), 84–88.
- Harnyoto, Sawitri, D., & Naser, J. A. (2020). Analisis Remunerasi, Self Efficacy Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Politeknik Angkatan Darat Di Malang. *Journal Of Economics and Management*, 21(1), 11.

- Kawet, L., & Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423.
- Khaer, A., & Nursyafitri, E. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding Management*, 4(1), 335–345.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), Volume 304 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung ). *E-Proceeding of Management ISSN : 2355-9357*, 8(6), 8596–8602.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 4, Issue 3, pp. 1–12).
- Nurul Hikmah, H., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Hubungan Efikasi Diri dengan Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.289>
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Procceding of Management*, 7(2), 4143–4150.
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work Life Balance and Its Influence on Employee Engagement "Y" Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25–31. <https://doi.org/10.32479/irmm.8499>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*,

8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>

Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). Hubungan Self Leadership, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76–90. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.184>

Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relationship of Work Life To Work Family Conflict. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>.