

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK PERFORMANCE*
PADA PT PLN (PERSERO) UPT MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Terapan (S.Tr.,M)
Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**VIKTORIA RUMEWO
NIM. 21053163**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2025**

Viktoria Rumewo. 2025 “**Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* Pada PT PLN (Persero) UPT Manado**”. Prodi Manajemen Bisnis D4, Politeknik Negeri Manado. Skripsi 2025. Di bawah bimbingan DR. Ir. Efendy Rasjid dan Jacob Tateol S. Makapedua.

ABSTRAK

Dalam era revolusi industri 5.0 karyawan diharuskan menghadapi tantangan digitalisasi, tekanan, tuntutan pekerjaan, dan perubahan serta perkembangan yang semakin hari semakin cepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* Pada PT. PLN (Persero) UPT Manado. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode penelitian Deskriptif. Penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi yang diambil karyawan PT. PLN (Persero) UPT Manado, dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh, dengan menggunakan metode *Non-Probability* Sampling. dalam penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 31 orang karyawan. Analisis yang digunakan adalah Analisa Statistik Deskriptif, Total Skor, Analisis Regresi Linear Berganda serta Korelasi. Hasil analisis penelitian Nilai koefisien korelasi sacara simultan $r = 0,819$ menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Work Performance* 67,1% dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado. Untuk itu *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* perlu diperhatikan dan dimaksimalkan dengan lebih mencermati faktor- faktor internal dan organisasional mengenai *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* sehingga dapat meningkatkan *Work Performance*.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Work Life Balance*, *Work Performance*

Viktoría Rumewo. 2025 *"The Influence of Leadership Style and Work Environment on Performance at PT PLN (Persero) UPT Manado"*. D4 Business Management Study Program, Manado State Polytechnic. Thesis 2025. Under the guidance of DR. Ir. Efendy Rasjid and Jacob Tateol S. Makapedua.

ABSTRACT

In the era of the industrial revolution 5.0, employees are required to face the challenges of digitalization, pressure, work demands, and changes and developments that are getting faster and faster. The purpose of this study is to find out the Influence of Work Life Balance and Self Efficacy on Work Performance at PT. PLN (Persero) UPT Manado. This type of research is quantitative research and research methods using descriptive research methods. The study took samples from one population using questionnaires as a data collection tool. The population taken by employees of PT. PLN (Persero) UPT Manado, and the sample taken was a saturated sample, using the Non-Probability Sampling method. In this study, the population and sample amounted to 31 employees. The analysis used is Descriptive Statistical Analysis, Total Score, Multiple Linear Regression Analysis, and Correlation. The results of the study's study the simultaneous correlation coefficient value $r = 0.819$ showed that Work Life Balance and Self Efficacy had a strong and significant relationship to improved Work Performance at PT. PLN (Persero) UPT Manado. The coefficient of determination indicates that an increase in employee performance, 67,1% are influenced by Work Life Balance and Self Efficacy together, while the remaining 32,9% is influenced by other factors. The results of the analysis showed that Work Life Balance and Efficacy had a significant influence on improving Work Performance at at PT. PLN (Persero) UPT Manado. For this reason, Work Life Balance and Self Efficacy need to be considered and maximized by the leadership and the company by paying more attention to internal and organizational factors Work Life Balance and Self Efficacy to improve Work Performance.

Keywords: Work Life Balance, Self Efficacy, Work Performance

MOTTO

“Cara untuk melawan rasa takut hanyalah maju saja”

“Kau tak akan berhasil jika tak menghadapi rasa takutmu. Jika kau jatuh, kerahkan usahamu dan bangkitlah Kembali”

(Prakbogum)

“Aku tau, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu dan tidak ada rencana-Mu yang gagal”

(Ayub 42:2)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa menganugerahkan hikmat dan kasihNya serta menyatakan perbuatanNya yang ajaib.

Orang tua saya, Papa dan Mama tercinta, yang selalu ada dan memberikan motivasi, nasehat kepada saya selama perkuliahan, buat adik-adik tersayang yang selalu membantu saya dalam setiap kebutuhan selama kuliah.

Dan buat saudara-saudara dan teman-teman yang selalu bersama

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

oleh

VIKTORIA RUMEWO

Telah disetujui dan diuji

Manado, 9 September 2025

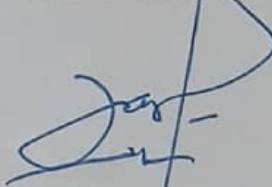
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1



Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM
NIP. 19670516 199403 1 013

Dosen Pembimbing 2



Jacob T. S. Makapedua, SE., MTDev
NIP. 19630730 199303 2 001

Ketua Panitia Skripsi



Juliet P.T Makinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
*WORK PERFORMANCE***

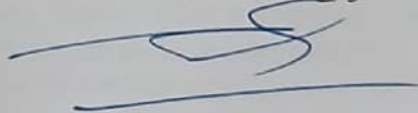
Oleh

VIKTORIA RUMEWO

NIM.21053163

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada tanggal, 9 September 2025

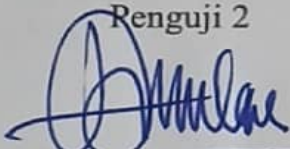
Ketua/Penguji 1



Dr.Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM

NIP. 19670516 199403 1 013

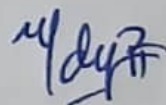
Penguji 2



Dr. Agustinus Walansendow, SE., M. Si. MM

NIP. 196408172000121001

Penguji 3



Meidy Wollah, S. PD., M. Pd

NIP. 197305282005012001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Roweina S. Maramis, SE., M.Si

NIP. 19720915200212201



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Viktoria Rumewo
NIM : 21053163
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy Terhadap
Work Performance Pada PT PLN (Persero) UPT Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Viktoria Rumewo
NIM. 21053163

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Viktoria Rumewo
NIM : 21053163
Tempat, Tanggal Lahir : Tuabatu, 19 Januari 2002
Alamat Tempat Tinggal : Desa Tuabatu Barat Dusun 1 Kec
Tampan' Amma
Nama Ayah : Frengki Rumewo
Nama Ibu : Yuliati Paparang
Alamat Orang Tua : Desa Tuabatu Barat Dusun 1 Kec
Tampan' Amma
Daerah Asal : Kabupaten Kepulauan Talaud
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self
Efficacy* Terhadap *Work Performance*
Pada PT PLN (Persero) UPT Manado
Dosen Pembimbing 1 Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM
2 Jacob T. S. Makapedua SE., MTDev
Dosen Penguji 1 Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM
2 Dr. Agustinus Walansendow, SE., M.Si.MM
3 Meidy Wollah, S.Pd., M.Pd
Waktu Pelaksanaan Ujian : 09 September 2025
Skripsi



Manado, 09 September 2025

Viktoria Rumewo

NIM 21053163

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmat-Nya sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen Jurusan Administrasi Bisnis yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan pada PT PLN (Persero) UPT Manado

Dalam Skripsi ini bertujuan untuk membahas *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN SELF EFFICACY TERHADAP WORK PERFORMANCE* PT PLN (Persero) UPT Manado. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Skripsi, penulis sadari bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada Penulis dalam penyelesaian Skripsi ini :

1. Dra. Maryke Alelo, MBA selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Tineke Diane Tangian, SH., M. Si selaku Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado.
3. Selvie R. Kalele, SE., M. Si selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado.
4. Rudolf Esthephanus G. Mait, ST., MT selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado.

5. Juliet P. T. Makinggung, SE., M. Si selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama Politeknik Negeri Manado.
6. Dianan Roweina S. Maramis, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
7. Ariefmanuel Kolondam, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
8. Precylia Ribka Rambing, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado
9. Juliet P.T Makinggung, SE., M.Si, dan Vekky Supit, SE., M. Si selaku Ketua dan Sekertaris Panitia TA/Tugas Akhir Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
10. Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM sebagai Dosen Pembimbing 1 Proposal dan Skripsi, yang bukan hanya membimbing secara akademik, tetapi juga menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang Bapak berikan selama proses penulisan skripsi ini. Tanpa bimbingan dan dukungan Bapak yang tulus, mungkin skripsi ini belum bisa selesai. Setiap nasihat dan motivasi dari Bapak selalu menjadi penyemangat saat penulis merasa lelah. Terima kasih telah mempermudah setiap proses, selalu membuka pintu konsultasi dengan lapang, dan memahami setiap kesulitan yang penulis hadapi. Bapak bukan hanya pembimbing dengan ilmu, tetapi juga dengan hati. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang Bapak berikan.

11. Jacob Tateol. S. Makapedua, SE., MTDev sebagai Dosen Pembimbing 2 Proposal dan Skripsi, yang dengan tulus dan sabar serta bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan. Terima kasih atas saran dan motivasi, petunjuk selama penyusunan skripsi. Semoga Tuhan Yesus Kristus selalu menyertai Bapak dalam segala hal.
12. Dr. Agustinus Walansendow, SE., M. Si. MM sebagai Dosen Penguji 2 Proposal dan Skripsi.
13. Meidy Wollah, S.Pd., M. Pd sebagai Dosen Penguji 3 Proposal dan Skripsi
14. Terimakasih Penulis ucapkan untuk kedua orang tua Penulis, Mama dan Papa yang selalu memberikan kasih sayang, dan dukungan kepada Penulis.
15. Angelika Gabriel, Gabriela Gloria Umboh, Elvia Tampilan, Amanda Tidajoh, dan Pricilia Lalao sebagai orang yang membantu penulis dalam segala aspek sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika adanya koreksi dan saran yang diberikan yang bersifat membangun guna untuk penyempurnaan Skripsi ini. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Tuhan melimpahkan segala berkat dan kasihNya di dalam segala rencana, tugas dan usaha kita dalam menggapai cita-cita di masa depan.

Manado, 5 September 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
BIOGRAFI MAHASISWA.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Perumusan Masalah.....	5
1.4 Pembatasan Masalah.....	5
1.5 Tujuan dan Manfaat.....	6
1 Tujuan Penelitian.....	6
2 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	
2.1 Uraian Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Konsep <i>Work Life Balance</i>	9
2.1.3 Konsep <i>Self Efficacy</i>	12
2.1.4 Konsep <i>Work Performance</i>	17
2.2 Hubungan Antar Konsep.....	20
2.2.1 Hubungan antara Variabel <i>Work Life Balance</i> dan <i>WorkPerformance</i>	20
2.2.2 Hubungan antara Variabel <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Performance</i>	21
2.2.3 Hubungan antara Variabel <i>Work Life Balance</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Performance</i>	22
2.3 Tinjauan Pustaka.....	23
2.3.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	26
2.4 Kerangka Teoritik.....	28
2.5 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	34
3.2.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2.2	Metode Penelitian.....	34
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	35
3.3.1	Jenis Data.....	35
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4	Populasi Dan Sampel.....	37
3.4.1	Populasi.....	37
3.4.2	Sampel.....	38
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	38
3.5.1	Definisi Operasional <i>Work Life Balance</i>	38
3.5.2	Definisi Operasional <i>Self Efficacy</i>	39
3.5.3	Definisi Operasional <i>Work Performance</i>	40
3.5.4	Pengukuran Variabel.....	40
3.6	Metode Analisis Data.....	41
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.6.2	Analisis Instrumen Jawaban Responden.....	42
3.6.3	Total Skor.....	43
3.6.4	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.6.5	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.6	Uji Multikolinearitas.....	47
3.6.7	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.6.8	Uji Normalitas.....	48
3.6.9	Analisis Korelasi.....	49
3.6.10	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.6.11	Pengujian Hipotesis.....	51
3.6.12	Koefisien Detrminasi (R2).....	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.1.1	Sejarah Singkat.....	55
4.1.2	Visi, Misi dan Logo.....	60
4.1.3	Sumber Daya Manusia.....	61
4.1.4	Tugas Pokok dan Struktur Organisasi.....	61
4.2	Hasil Analisis.....	64
4.2.1	Deskripsi Responden.....	64
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	67
4.2.3	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden.....	69
4.2.4	Total Skor.....	74
4.2.5	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda.....	82

4.2.6	Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F.....	98
4.3	Pembahasan	99
4.3.1	Gambaran <i>Work Life Balance</i> Pegawai Pada PT PLN (Persero) UPT Manado	99
4.3.2	Gambaran <i>Self Efficacy</i> Pegawai Pada PT PLN (Persero) UPT Manado.....	102
4.3.3	Gambaran <i>Work Performance</i> Pada PT PLN (Persero) UPT Manado.....	104
4.3.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Pada PT PLN (Persero) UPT Manado ..	105
4.3.5	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Pada PT PLN (Persero) UPT Manado.....	110
4.3.6	Pengaruh <i>Work Life Balance, Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	111
4.4	Impelementasi.....	114
4.4.1	Penerapan Hasil Penelitian Variabe <i>Work Life Balance</i>	116
4.4.2	Penerapan Hasil Penelitian Variabel <i>Self Efficacy</i>	117
4.4.3	Penerapan Hasil Penelitian Variabel <i>Work Performance</i>	118
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan	121
5.2	Saran	123

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	24
2	Kisi-kisi Instrumen <i>Work Life Balance</i> (X1).....	38
3	Kisi-Kisi Instrumen <i>Self Efficacy</i> (X2).....	39
4	Kisi-Kisi Instrumen <i>Work Performance</i> (Y).....	40
5	Rentang Skala dan Kategori Instrumen Jawaban Responden.....	43
6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi ...	49
7	Deskriptif Statistik Variabel.....	67
8	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban...	70
9	Instrumen Jawaban Responden <i>Work Life Balance</i>	71
10	Instrumen Jawaban Responden <i>Self Efficacy</i>	72
11	Instrumen Jawaban Responden <i>Work Performance</i>	73
12	Total Skor Jawaban Instrumen <i>Work Life Balance</i>	74
13	Total Skor Jawaban Instrumen <i>Self Efficacy</i>	76
14	Total Skor Jawaban Instrumen <i>Work Performance</i>	77
15	Uji Rsnkguman Independensi Antara Variabel X1 Dan X2	81
16	Model Summary Korelasi Dan Regresi Sederhana <i>Work Life Balance Terhadap Work Performance</i>	83
17	Peningkatan <i>Work Life Balance</i>	85
18	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana <i>Self Efficacy Terhadap Work Performance</i>	87
19	Peningkatan <i>Self Efficacy</i>	89
20	Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda <i>Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Work Performance</i>	91
21	Peningkatan Secara Parsial Silmutan	93
22	Summary Output Coefficients Variabel <i>Work Life Balance Terhadap Work Performance</i>	95
23	Summary Output Coefficients Variabel <i>Self Efficacy Terhadap Work Performance</i>	97
24	Summary Output Coefficients Variabel <i>Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Work Performance</i>	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1	Kerangka Pikir.....	29
2	Paradigma Penelitian.....	30
3	Logo PLN	61
4	Struktur Perusahaan.....	64
5	Jumlah Pegawai.....	65
6	Pendidikan.....	65
7	Usia.....	66
8	Grafik Korelasi.....	80
9	Normal Scatterplot.....	82
10	Variabel <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	86
11	Variabel <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	90
12	Variabel <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	94
13	Implementasi <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	115

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	
		Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	132
2	Skor <i>Work Life Balance</i>	138
3	Skor <i>Self Efficacy</i>	139
4	Skor <i>Work Performance</i>	140
5	Tabel Statistik r (Product Moment).....	141
6	Tabel Nilai t.....	142
7	Validitas <i>Work Life Balance</i>	143
8	Validitas <i>Self Efficacy</i>	144
9	Validitas <i>Work Performance</i>	145
10	Reliabilitas <i>Work Life Balance</i>	146
11	Reliabilitas <i>Self Efficacy</i>	147
12	Reliabilitas <i>Work Performance</i>	148

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan industri saat ini dunia kerja merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia modern. Persaingan di tingkat global yang semakin ketat menghadirkan tantangan yang lebih rumit dalam dunia kerja. Para karyawan harus siap menghadapi tantangan internasional, tekanan dari pekerjaan, tuntutan tugas, serta perubahan dan kemajuan yang berlangsung dengan cepat.

Setiap perusahaan selalu mencari tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan serta peran karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas, kompeten, dan produktif menjadi kunci sukses dalam mencapai tujuan organisasi di tengah dinamika bisnis yang semakin rumit. Semua karyawan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja. *Work Performance* suatu karyawan dapat dianggap baik jika sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki

Pada kenyataannya tidak semua pegawai mampu menunjukkan *Work Performance* yang optimal secara berkelanjutan. *Work Performance* pegawai selalu tidak stabil, dalam beberapa kondisi dapat berada dalam performa terbaik, namun pada kondisi lain dapat mengalami penurunan. Hal ini juga terjadi di PT PLN (Persero) UPT Manado. Dalam survey pra penelitian, terdapat gambaran bahwa Sebagian pegawai belum mencapai tingkat *Work Performance* yang diharapkan,

rendahnya *Work Performance* tersebut terlihat dari capaian kerja yang tidak memenuhi target operasional yang telah ditetapkan

Banyak faktor yang mempengaruhi *Work Performance*, salah satu faktor yang diangkat yaitu *Work Life Balance*. Dimana *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Keseimbangan dunia pekerjaan dan dunia pribadi (*Work Life Balance*) merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Kembuan *et al.*, 2021). *Work Life Balance* juga diartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan.

Yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan, tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial (Yusnita *et al.*, 2022). Dengan adanya *Work Life Balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas- tugas mereka tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental. Keseimbangan ini tidak hanya untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga berdampak positif pada *Work Performance* di tempat.

Faktor lain yang juga ikut mempengaruhi peningkatan *Work Performance* adalah *Self Efficacy*, Menurut Luthan dalam Rhizenda *et al.*, (2023), *Self Efficacy* mengacu kepada keyakinan diri dan kemampuan untuk memotivasi agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan menjadi lebih mampu mengelola stres dan lebih siap untuk belajar dari kesalahan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan pada *Work Performance*.

PT PLN (Persero) UPT Manado adalah Unit Pelaksana transmisi di bawah UIP3B Sulawesi, yang juga merupakan bagian dari PT. PLN (Persero) yang bertanggung jawab dalam memastikan tersedianya pasokan listrik, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. Sebagai unit bisnis PLN, UPT Manado bertanggung jawab dalam pengelolaan operasi dan sistem penyaluran tenaga listrik yang handal, efektif, dan efisien.

PT PLN (Persero) UIP3B Sulawesi berperan sebagai Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban terkemuka di Asia Tenggara, berlandaskan pada kualitas Sumber Daya Manusia yang ber-akhlak. Akhlak menjadi pedoman bagi PLN UIP3B Sulawesi untuk terus menyediakan pasokan listrik yang aman dan terpercaya kepada pelanggan. PT. PLN (Persero) sendiri didirikan pada 1 Oktober 1945 dan sejak itu telah berkomitmen untuk menyediakan listrik bagi seluruh masyarakat Indonesia. UPT Manado bertugas menjaga kendala jaringan transmisi di wilayahnya.

PT. PLN (PERSERO) UPT Manado merupakan salah satu cabang dari PT. PLN (Persero) wilayah UIP3B SULAWESI. PT. PLN (Persero) UPT Manado. Penulis menemukan beberapa masalah terkait *Work Life Balance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado, dalam hal ini masih terdapat karyawan yang belum memahami ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan datang terlambat maupun pulang lebih awal dari jam operasional yang berlaku. Hal ini menimbulkan ketidaksesuaian dengan aturan yang sudah ditetapkan dan dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan, dan juga karyawan masih sering menyelesaikan urusan pribadi di jam operasional kantor

akibatnya pekerjaan menjadi tertunda sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak optimal karena terburu-buru saat mengerjakan pekerjaan, dan juga menyebabkan terjadinya lembur atau kelebihan jam kerja dikarenakan pekerjaan tidak selesai pada waktu jam kerja normal. Penulis juga menemukan permasalahan yang terkait dengan *Self Efficacy*, dalam hal ini masih terdapat karyawan menunda penyelesaian pekerjaan sehingga tugas yang harusnya dapat diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran alur kerja dan menghambat pencapaian target, karyawan masih kurang percaya diri menghadapi tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan masih belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan dan kondusif untuk bekerja, beberapa karyawan masih sering kesulitan mengelola stress dimasa sulit.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* Pada PT PLN (Persero) UPT Manado”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang dan pengamatan, identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Masih ada karyawan yang datang dan pulang kantor karyawan tidak menetap sesuai dengan jam operasional kantor yang sudah ditetapkan.
- 2) Masih ada karyawan yang mengerjakan urusan pribadi di jam operasional kantor.

- 3) Masih ada karyawan yang merasa tidak percaya diri dalam mengerjakan tugas.
- 4) Masih ada karyawan yang belum mampu mengelola stress dalam situasi sulit.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang ada, maka penulis merumuskan masalahnya, sebagai berikut:

- 1) Bagaiman *Work Life Balance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado??
- 2) Bagaimana *Self Efficacy* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado?
- 3) Bagaimana *Work Performarce* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado?
- 4) Bagaimana *Work Life Balance* terhadap *Work Performance* pada PL. PLN (Persero) UPT Manado
- 5) Bagaimana *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* pada PL. PLN (Persero) UPT Manado
- 6) Bagaimana *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado
- 7) Bagaimana implementasi *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dalam meningkatkan *Work Performance* di PT. PLN Persero UPT Manado?

1.4 Pembatasan Masalah

Dengan masalah yang sudah di identifikasikan serta karena terbatasnya waktu dan pengetahuan penulis, maka penulis membatasi penelitian ini pada masalah *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* yang mempengaruhi *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado.

1.5 Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
2. Untuk mengetahui gambaran *Self Efficacy* yang disediakan pada PT PLN (Persero) UPT Manado
3. Untuk mengetahui gambaran *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
4. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
5. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
6. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
7. Untuk Mengetahui bagaimana implementasi *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* yang baik dalam meningkatkan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

2. Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Studi ini memberikan manfaat untuk memperluas pemahaman dan menambah pengetahuan serta pengalaman bagi penulis. Selain itu, penelitian ini dapat membantu menyelesaikan isu-isu ilmiah dan meningkatkan pemahaman tentang *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* yang memengaruhi *Work Performance* dalam organisasi atau perusahaan yang relevan

2. Bagi Pihak Akademik

Dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Work Life Balance*, *Self Efficacy* terhadap *Work Performance*.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Selain itu, dengan meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia, perusahaan bertujuan untuk memperkuat keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat lebih memahami dan mengenali pekerjaan yang akan mereka jalani di masa depan. Manajemen sumber daya manusia ialah implementasi wawasan serta seni berkaitan dengan rangkaian aktivitas untuk mengatur individu dalam sebuah organisasi agar tujuan usaha bisa tergapai secara optimal serta efektif. (Yulistiyono, 2021).

Selanjutnya menurut Dessler (2015:5), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Lebih lanjut strategi pengembangan SDM merupakan kebijakan pengelolaan karyawan yang diintegrasikan dengan strategi organisasi/perusahaan dan dapat digunakan untuk mendorong budaya organisasi sehingga para karyawan memiliki nilai dan kualitas kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan akan pencapaian visi, misi dan tujuan dan menjadi sumber keunggulan bersaing bagi individu dan perusahaan/organisasi, (Sundah, 2020).

Jadi dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Konsep Work Life Balance

2.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Hodson Pada *et al.*, (2022) *Work Life Balance* merupakan Faktor yang penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan.

Menurut (Flores, 2020) *Work Life Balance* yaitu untuk mengembangkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan menurut (Staff *et al.*, 2020) penurunan *Work Performance* karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan diri antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Dilanjutkan Kembuan *et al* (2021), *Work Life Balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengankeluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Yusnita *et al* (2022), *Work Life Balance* juga diartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial. Sejalan dengan pendapat Weckstein dalam Poluan A.R (2018), *Work Life Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu

luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Lebih lanjut dalam penelitian Poluan A.R (2018), dikatakan *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disintesisakan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan karyawan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dengan memenuhi komitmen keluarga dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, juga mengambil peran sosial serta menjalankan kegiatan pribadi sehingga karyawan memiliki kualitas hidup yang sehat dan seimbang.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq dalam Nafriana (2021:17), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu :

1. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian merujuk pada sifat-sifat individu yang memengaruhi bagaimana mereka mengelola waktu dan stres antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga mencakup aspek-aspek keluarga yang memengaruhi kemampuan individu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merujuk pada aspek-aspek pekerjaan yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Sikap

Sikap individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memengaruhi *Work Life Balance*. karena bagaimana seseorang memprioritaskan, menilai, dan berkomitmen pada kedua aspek tersebut menentukan keseimbangan yang mereka capai.

2.1.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Sarikit (2017:85), menyatakan terdapat 3 indikator *Work Life Balance*.

1) keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa salah satu aspek tersebut mendominasi. Ini melibatkan manajemen waktu yang efektif sehingga tugas-tugas pekerjaan dapat diselesaikan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga, rekreasi, atau diri sendiri. Individu yang mencapai keseimbangan waktu biasanya lebih produktif di tempat kerja dan lebih puas dalam kehidupan pribadi mereka karena mereka dapat memberikan perhatian yang cukup pada kedua area tersebut.

2) keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada sejauh mana individu dapat berpartisipasi secara seimbang dalam aktivitas pekerjaan dan aktivitas pribadi. Ini berarti seseorang tidak hanya membagi waktu, tetapi juga energi dan perhatian secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

3) keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan berkaitan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan individu dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ini melibatkan perasaan puas dan terpenuhi baik dalam karier maupun dalam aspek kehidupan di luar pekerjaan, seperti hubungan keluarga, hobi, dan kegiatan sosial.

2.1.2.4 Cara Meningkatkan *Work Life Balance*

Work Life Balance penting untuk diterapkan, hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran individu dan organisasi. Menurut Nurbahibah dalam Piara *et al* (2023), Peran serta individu dalam menerapkan *Work Life Balance* diantaranya kemampuan mengelola stres, manajemen waktu, dan relaksasi. Sedangkan peran serta organisasi dalam mendukung *Work Life Balance* dapat dilakukan dengan cara penerapan waktu yang ketat mengenai pulang kantor, libatkan para pekerja dalam kegiatan yang menyenangkan, serta hadirkan *life motivator* agar para pegawai bisa mengumpulkan kembali energinya. Kesuksesan suatu perusahaan tentunya tak lepas dari hasil *Work Performance* setiap karyawan yang ada

2.1.3 Konsep *Self Efficacy*

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*.

Self Efficacy (Kemampuan diri) adalah konsep penting dalam perkembangan diri, dimana orang perlu menyadari kemampuan mereka sendiri untuk menangani masalah yang dihadapi. Dengan kemampuan ini, orang dapat menyampaikan dengan jelas apa yang mereka pahami dan dapat dengan mudah memecahkan masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat Bandura dalam Rasjid (2015), Keyakinan diri akan mempengaruhi cara orang dalam berpikir, merasakan, dan memotivasi diri mereka sendiri dan dalam bertindak.

Menurut Alwisol dalam Vallery & Silvianita (2023), *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Sejalan dengan pendapat Luthan dalam Sari & Candra (2020), bahwa *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan Tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Dilanjutkan menurut Bandura dalam Sari & Candra (2020), *Self Efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Sedangkan menurut Kilapong dalam Solihah & Frendika (2023), Hasil *Self Efficacy* adalah tinggi atau rendahnya rasa percaya diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

Jadi dapat disintesisikan bahwa *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah kemampuan karyawan dalam menyadari kompetensi diri yang dimiliki untuk meningkatkan rasa percaya diri agar dapat menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah yang dihadapi dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Widyawati & Karwini (2008:56) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *Self Efficacy*, yaitu :

- 1) Pengalaman individu lain (vicarious experience)

Merujuk pada proses pembelajaran yang terjadi ketika seseorang mengamati orang lain menjalani aktivitas atau situasi tertentu.

Pengalaman ini membantu individu membentuk persepsi tentang kemampuannya sendiri (*Self Efficacy*).

2) Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Keadaan fisiologis mengacu pada kondisi fisik dan emosional seseorang yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang kemampuan diri. Reaksi tubuh seperti rasa cemas, stres, kelelahan, atau antusiasme bisa berpengaruh besar pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan atau tugas. Misalnya, seseorang yang merasa cemas mungkin meragukan kemampuan dirinya, sementara seseorang yang merasa tenang dan berenergi mungkin lebih percaya diri

3) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Mengacu pada penilaian terhadap hasil kerja atau pencapaian masa lalu yang digunakan untuk memprediksi *Work Performance* atau potensi keberhasilan di masa depan. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap tugas atau proyek yang telah diselesaikan, dengan fokus pada hasil, efektivitas, dan dampak dari upaya tersebut

4) Persuasi Verba (*verbal persuasion*)

adalah salah satu cara untuk meningkatkan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka (*Self Efficacy*) melalui penggunaan kata-kata. Persuasi verba mengacu pada pengaruh yang dihasilkan dari dorongan, motivasi, atau keyakinan yang ditanamkan oleh orang lain melalui komunikasi verbal

2.1.3.3 Dimensi *Self Efficacy*

Major dalam Rhizenda *et al* (2023), menyatakan Setiap individu memiliki *Self Efficacy* (efikasi diri) yang berbeda dengan individu lainnya berdasarkan 3 dimensi, Yaitu:

1) Tingkat (*Level*)

Tingkat (*level*) merujuk pada tingkatan atau derajat dari kemampuan, keterampilan, atau kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Hal ini dapat dilihat sebagai skala bertingkat yang mencerminkan sejauh mana individu merasa mampu atau kompeten dalam menghadapi berbagai tantangan atau situasi.

2) Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan (*strength*) mengacu pada intensitas atau kekuatan dari keyakinan atau kemampuan yang dimiliki seseorang. Ini mencerminkan seberapa kuat atau solid kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan.

3) Generalisasi (*Generality*)

Generalisasi (*generality*) merujuk pada sejauh mana keyakinan atau keterampilan seseorang dapat diterapkan pada berbagai situasi atau tugas yang berbeda. Ini menunjukkan fleksibilitas atau adaptabilitas dari kemampuan individu dalam konteks yang berbeda.

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Brow *et al* dalam Manara (2008:36), indikator dari *Self Efficacy* mengacu pada dimensi *Self Efficacy* yaitu *level, strength, generality*. Berdasarkan ketiga dimensi ini, maka ditemukan beberapa indikator dari *Self Efficacy*, yaitu:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas
Keyakinan ini merujuk pada kepercayaan diri individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas spesifik dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri
Keyakinan ini mengacu pada kemampuan individu untuk memotivasi dirinya sendiri agar mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin mampu menghadapi hambatan
Keyakinan ini mencerminkan kepercayaan diri individu dalam kemampuannya untuk mengatasi hambatan dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi.

2.1.3.5 Cara Meningkatkan *Self Efficacy*

Menurut Ormod dalam Ningsih & Hayati (2020), Menjelaskan beberapa upaya dalam meningkatkan *Self Efficacy*, yaitu :

- 1) Memberikan pelatihan
- 2) Memperlihatkan catatan kemajuan tentang kompetensi-kompetensi dan hasil kerja karyawan
- 3) Memberi motivasi

- 4) Meyakinkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas, dengan memperlihatkan pengalaman dari orang lain yang berhasil

2.1.4 Konsep *Work Performance*

2.1.4.1 Pengertian *Work Performance*.

Menurut Hasibuan (2007) mengartikan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya pendapat Hariandja (2007) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai/prilakunyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sama hal juga dengan yang dikemukakan oleh Sikula dan Hasibuan (2000:86), penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukan untuk pengembangan.

Dilanjutkan Menurut Brnadia dan Rusel dalam Sutrisno, performance adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (2009 : 164). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Dari definisi para ahli di atas dapat disintesisakan *Work Performance* adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Work Performance merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya menurut Mangkunegara (2005:13), menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah:

1. Faktor kemampuan yaitu Secara psikologis, kemampuan (ability) Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).
2. Faktor motivasi yaitu Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Faktor Internal yaitu Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
4. Faktor Eksternal yaitu Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Performance* seseorang yang berasal dari lingkungannya.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian *Work Life Balance*

Menurut Hasibuan (2005) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

2.1.4.4 Indikator - Indikator *Work Performance*

Dalam Sutrisno (2012:152), Ada beberapa indikator *Work Performance* secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Hasil kerja, adalah pencapaian atau output yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan pemahaman, wawasan, dan informasi yang dimiliki seseorang mengenai tugas, fungsi, prosedur, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya
3. Sikap positif, merupakan cara berpikir, merasa, dan bertindak yang mencerminkan optimisme, semangat, dan pandangan yang konstruktif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi kerja.
4. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu tersedia untuk aktivitas lain.
5. Kecakapan mental, adalah kemampuan intelektual seseorang dalam berpikir, menganalisis, mengambil keputusan, memecahkan masalah, serta menyesuaikan diri dengan situasi kerja secara efektif

6. Inisiatif, adalah kemauan dan kemampuan seseorang untuk bertindak atau memulai sesuatu tanpa harus diperintah terlebih dahulu, terutama dalam menyelesaikan tugas, mengatasi masalah, atau menciptakan peluang perbaikan di tempat kerja

2.2 Hubungan Antar Konsep

2.2.1 Hubungan Antara Variabel *Work Life Balance* Dengan *Work Performance*

Work Life Balance memiliki hubungan yang erat dengan *Work Performance*. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih bahagia, sehat, dan termotivasi. Menurut Bataineh dalam Windika Putri & Frianto (2023), *Work Life Balance* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat *Work Performance*. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin & Muharto (2022), Mardiani & Widiyanto (2021), Arfandi & Kasran (2023). dimana *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Performance*, ditemukan Adanya pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* terhadap *Work Performance*.

Work Life Balance yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi dalam bentuk peningkatan *Work Performance*. Keseimbangan dalam bekerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya *Work Performance* kerja terhadap suatu pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kembuan *et al* (2021),

dan Mardiani & Widiyanto (2021), memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara *Work Life Balance* dan *Work Performance*. Peningkatan kualitas dan keseimbangan hidup karyawan (*Work Life Balance*) dapat meningkatkan *Work Performance*.

Dari uraian diatas dapat disintesisakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada suatu organisasi. Untuk itu organisasi harus mampu meningkatkan *Work Life Balance* setiap karyawan agar dapat meningkatkan *Work Performance* dalam mencapai tujuan organisasi.

Maka dapat dihipotesiskan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Performance*.

2.2.2 Hubungan Antara Variabel *Self Efficacy* Dengan *Work Performance*

Self Efficacy merupakan kepercayaan seorang karyawan akan kemampuannya saat menuntaskan suatu hal dengan sukses, ketika seorang karyawan memiliki sikap kepercayaan diri yang tinggi, maka karyawan tersebut akan yakin dapat mengerjakan sesuatu. Menurut Sebayang dalam Kertiani (2022), *Self Efficacy* dapat mempengaruhi *Work Performance*. *Self Efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menyelesaikan tugas, sangat penting dalam meningkatkan *Work Performance*. Keyakinan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga membantu karyawan mengatasi hambatan, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, mengembangkan *Self Efficacy* di tempat kerja dapat berdampak positif pada *Work Performance*, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyanti & Rijanti (2022), Priska

et al (2020), Kertiani (2022), Sari & Candra (2020), dimana *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance* ditemukan Adanya pengaruh antara *Self Efficacy* dan *Work Performance*. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sebayang dan Simbiring dalam Wiranegara & Kartini (2023), *Self Efficacy* merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi *Work Performance*. Semakin baik *Self Efficacy* atau efikasi diri seorang karyawan maka semakin baik pula *Work Performance* tersebut.

Karyawan dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif, bersemangat, dan gigih dalam menghadapi tantangan, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan. *Self Efficacy* dapat menjadi pendorong seseorang untuk lebih bersemangat mencapai hasil yang maksimal dalam Upaya meningkatkan *Work Performance*, (Ariyanti & Rijanti, 2022).

Dari uraian diatas dapat disintesisakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada suatu organisasi. Untuk itu organisasi harus meningkatkan *Self Efficacy* setiap karyawan agar dapat meningkatkan *Work Performance* dalam mencapai tujuan organisasi.

Maka dapat dihipotesiskan bahwa secara parsial *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance*

2.2.3 Hubungan Antara Variabel *Work Life Balance*, *Self Efficacy* Dengan *Work Performance*.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi terutama kualitas hidup karyawannya guna meningkatkan *Work Performance* Karyawan. Untuk mencapai *Work Performance*

Karyawan, karyawan harus memiliki kemampuan serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan, (Soba & Rasjid, 2020).

Work Life Balance dan *Self Efficacy* berhubungan dengan *Work Performance*. *Work Life Balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. *Self Efficacy* merupakan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan Rhizenda *et al* (2023), tentang Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance* yang positif

Ketika karyawan yakin akan kemampuannya dan memiliki kualitas hidup yang sehat dan seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen akan pekerjaan tersebut, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan *Work Performance* secara keseluruhan. Oleh karena itu Perusahaan perlu memperhatikan dan mendukung *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* agar dapat meningkatkan *Work Performance* dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3 Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu ini, beberapa

penelitian dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa, beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis seperti pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

NO	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1	“Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan” (Arfandi & Kasran, 2023)	Variabel <i>Work Life Balance</i> , <i>Work Performance</i> Karyawan	Variabel gaya kepemimpinan.	Hasil menunjukan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan
2	“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung” (Solihah & Frendika, 2023)	Variabel <i>Self Efficacy</i> , <i>Work Performance</i> Karyawa.	Metode pengambilan data wawancara, jenis data kualitatif	Hasil menunjukan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan
3	“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare” (Rhizenda et al., 2023)	Variabel <i>Self Efficacy</i> , <i>Work Life Balance</i> , <i>Work Performance</i> Karyawan.	Metode pengumpulan data menggunakan wawancara lisan	Hasil menunjukan bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Performance</i> Karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan

4	"Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Keterkaitan Kerja Terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor" (Natakusumah et al., 2022)	Variabel <i>Work Life Balance</i> , <i>Work Performance</i> Karyawan	Variabel lingkungan kerja dan keterkaitan kerja.	Hasil menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Work Performance</i> Karyawa
5	"Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan PT Gunanusa Eramandiri" (Mardiani & Widiyanto, 2021	Variabel <i>Work Life Balance</i> , <i>Work Performance</i> Karyawan.	Variabel lingkungan kerja dan kompensasi	Hasil menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan
6	"Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen)" (Kertiani, 2022)	Variabel <i>Self Efficacy</i> , <i>Work Performance</i> Karyawan	Menggunakan variabel intervening yaitu variabel kepuasan kerja..	Hasil menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan
7	"Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap <i>Work Performance</i> pada PT Pelabuhan Indonesia IV cabang samarindah" (Ipnu Yarham Yamanie, Syaharuddin Y)	Ketiga variable (penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja) mempengaruhi kerja karyawan.	Komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian prestasi kerja hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kin	Disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap <i>Work Performance</i> . Penilaian prestasi kerja tidak signifikan secara statistik

8	“Pengaruh Motivasi, <i>Self Efficacy</i> Dan Kepemimpinan Terhadap <i>Work Performance</i> Pt Satu Visi Edukasi.” Ramya Inggita Manikottama , Lukman M Baga, dan Aida Vitayala S Hubeis (2017)	Variabel independen : Motivasi (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2) Kepemimpinan (X3) Variabel Dependen: <i>Work Performance</i> (Y)	Menggunakan software SmartPLS Versi 3.0	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Self Efficacy, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap <i>Work Performance</i>
9	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Work Performance</i> (Studi Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang.” Febri Arin Putra Mochammad Al Musadieq Yuniadi Mayowan (2016)	Variabel independen : Gaya Kepemimpinan (X1) <i>Self Efficacy</i> (X2) Variabel Dependen : <i>Work Performance</i> (Y)	Menggunakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif..	Penelitian secara penjelasan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Performance</i> pegawai.
10	“Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)” (Arifin & Muharto, 2022)	Variabel <i>Work Life Balance</i> , <i>Work Performance</i> Karyawan	Jumlah sampel 40 responden	Hasil menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Work Performance</i> Karyawan

Sumber : Pengolahan Data 2025

2.3.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rhizenda *et al* (2023), Priska *et al* (2020), Wiranegara & Kartini (2023), Solihah & Frendika (2023), terletak pada metode pengambilan data yang digunakan untuk penelitian, Penelitian sebelumnya menggunakan metode pengambilan data wawancara, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuisioner.

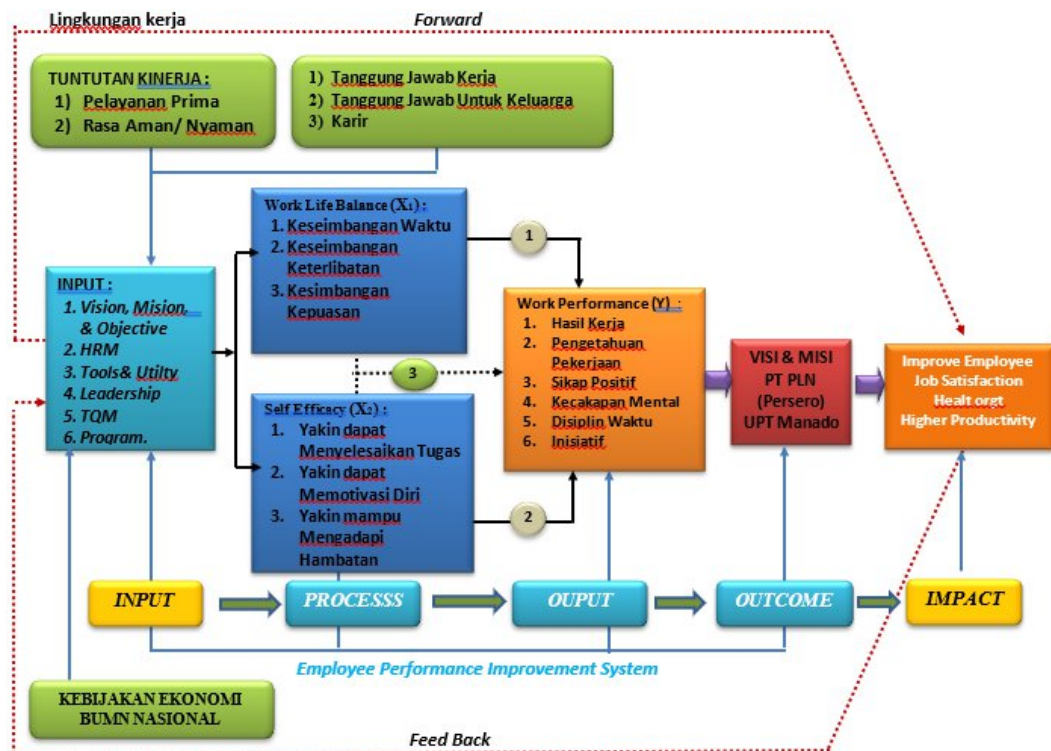
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natakusumah *et al* (2022), dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterkaitan Kerja Terhadap *Work Performance* Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor” memiliki perbedaan di variabel Lingkungan Kerja dan Keterkaitan Kerja. Sedangkan pada penelitian Kertiani (2022), “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen)” terdapat perbedaan pada variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Selanjutnya pada penelitian Ariyanti & Rijanti (2022), “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang” terdapat perbedaan pada variabel Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi. lebih lanjut penelitian yang dilakukan Mardiani & Widiyanto (2021), “Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Work Performance* Karyawan PT Gunanusa Eramandiri” terdapat perbedaan pada variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi. pada penelitian Arfandi & Kasran (2023), “Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Work Performance* Karyawan” terdapat perbedaan variabel Gaya Kepemimpinan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto (2022), “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Performance* Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)” terdapat perbedaan pada jumlah responden penelitian.

2.4 Kerangka Teoritik

Dalam menghadapi tantangan persaingan di era globalisasi, kebijakan perusahaan, dan tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Untuk menghadapi tuntutan eksternal tentunya perusahaan perlu memperhatikan *Vision, Misi & Objective, Human Resource, Sarana & Prasarana, Corporate Social Responsibility, Program Organisation*. Berdasarkan observasi *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* belum maksimal menyebabkan terjadinya penurunan pada *Work Performance*. Apabila *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dimaksimalkan maka akan mampu meningkatkan *Work Performance*, sehingga dapat membantu tercapainya visi dan misi perusahaan, dan terciptanya perusahaan yang lebih sehat, kepercayaan masyarakat dapat terbangun dan perusahaan akan mendapatkan lebih banyak keuntungan. Untuk itu system (*input, process, output, outcome, impact*) perlu dijalankan dengan baik untuk menghasilkan suatu organisasi yang lebih sehat dan mempunyai daya saing, sehingga dapat membangkitkan kepercayaan masyarakat dan keuntungan. Apabila tidak tercapainya visi dan misi, juga tidak tercipta organisasi yang sehat maka berarti terdapat kesalahan pada input ataupun process.

Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir sebagai berikut.

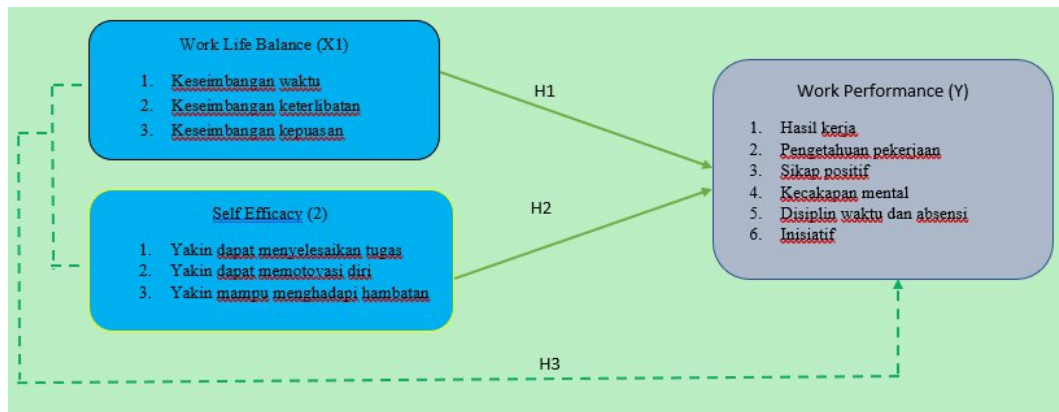


Gambar 1 Kerangka Pikir

Sumber : Pengelolaan Data 2025

Pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mampu meningkatkan *Work Life Balance* dan *self efficacy* karyawannya, sehingga karyawan memiliki *Work Performance* yang baik dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan.

Work Performance merupakan variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh *Work Life Balance* tetapi juga dipengaruhi oleh *Self Efficacy*. Lebih jelasnya apabila diilustrasikan pengaruh tersebut dapat dirumuskan dalam paradigma penelitian berikut



Gambar 2 Paradigma Penelitian

Sumber : Pengelolaan Data 2025

Keterangan:

- X1 = *Work Life Balance*
 H2 = *Self Efficacy*
 Y = *Work Performance*
 —→ = Hubungan Parsial
 - - - - -→ = Hubungan Simultan

2.5 Hipotesis

Menurut Santoso (2012:20), hipotesis merupakan *Research Question* yang diajukan. Hipotesis berasal dari kata hipo (lemah) dan tesis (pernyataan). Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado
2. Diduga *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado.

3. Diduga *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Perfomance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN Persero UPT Manado yang terletak di Jl. Tompakwa No. 1, Bumi Nyiur, Kec. Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara 95117. Waktu penelitian dirancang selama 5 (Lima) bulan mulai dari bulan April tahun 2025 sampai bulan Agustus 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data yang bersamaan dengan penelitian sampai dengan penyusunan proposal dan Skripsi.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (*Variable independent*) dan variabel yang dipengaruhi (*Variable dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap *Work Performance* sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Metode deskriptif (*Descriptif Metode*)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran

terhadap tiga variabel utama yaitu, *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* serta *Work Performance*

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* serta *Work Performance*.

3) Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* serta *Work Performance*, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data merupakan Kumpulan fakta yang belum diproses sehingga membutuhkan Langkah – Langkah agar data tersebut bisa menjadi informasi yang berguna, (Achmad *et al.*, 2020). Menurut Williams dan Sawyer dalam Indonesiawan *et al* (2021), data terdiri dari fakta-fakta dan angka-angka yang diolah menjadi informasi. Skala pengukuran variabel penelitian Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1) Data Primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya (Riadi, 2015:48). Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari pegawai pada PT. PLN (Persero) UPT Manado, yaitu data hasil kuesioner terhadap pegawai yang diolah langsung oleh Penulis.

- 2) Data sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian (Riadi, 2015:48), data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Manado.

3.3.2 Metode pengumpulan data

Teknik Pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian (Nasir dalam Riduwan, 2014:72). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode asesmen psikologi yang utama, selain daripada wawancara. Sebagian sebuah metode assesmen, observasi menjadi sebuah kegiatan yang bertujuan, terancang dan terlaksana dengan sistematis, sekaligus harus terukur, Ni'matuzahroh *et al.*, (2018). Dalam hal ini *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan pengaruhnya terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

2. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2017:449). Responden dalam

penelitian ini yaitu para pegawai PT PLN (Persero) UPT Manado yang termasuk dalam sampel penelitian.

3. Kajian Pustaka

yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan *Self Efficacy*, *Work Life Balance* dan *Work Performance*. Dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016:119).

Populasi dalam penelitian ini diambil pada PT PLN (Persero) UPT Manado, dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan metode Non-Probability Sampling, Peneliti menggunakan pertimbangan subjektif untuk memilih elemen sampel. dalam penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 31 orang karyawan unit kerja Adminitrasi pada PT. PLN (Persero) UPT Manado.

3.4.2 Sampel

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.

3.5.1 Definisi Operasional *Work Life Balance* (X_1)

Work Life Balance adalah kemampuan karyawan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dengan memenuhi komitmen keluarga dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, juga mengambil peran sosial serta menjalankan kegiatan pribadi sehingga karyawan memiliki kualitas hidup yang sehat dan seimbang. *Work Life Balance* dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut : 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Adapun indikator dari *Work Life Balance* dapat dilihat pada Tabel 2 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen *Work Life Balance* (X_1)

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM
<i>Work Life Balance</i>	keseimbangan waktu	a) Karyawan memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga	1
		b) Karyawan menyelesaikan pekerjaan pada jam operasional kantor	2
		c) karyawan datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam operasional kantor	3
		d) Karyawan dapat melakukan urusan pribadi setelah pulang kantor	4
	keseimbangan keterlibatan	a) Karyawan membatasi waktu lembur	5
		b) Perusahaan menyediakan program untuk mengatasi stress kerja (seperti Outbond, Arisan, Senam Pagi)	6
		c) Karyawan tidak mengerjakan urusan pribadi di jam operasional kantor	7
		d) Perusahaan menyediakan fasilitas relaksasi (seperti karaoke musik)	8
	Keseimbangan Kepuasan	a) Karyawan tidak merasa puas dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi.	9

Sumber Data: Menurut Kartono (2008 :34)

3.5.2 Definisi Operasional *Self Efficacy* (X_2)

Self Efficacy atau efikasi diri adalah kemampuan karyawan dalam menyadari kompetensi diri yang dimiliki untuk meningkatkan rasa percaya diri agar dapat menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah yang dihadapi dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Indikator dari *Self Efficacy* mengacu pada dimensi *Self Efficacy* yaitu level, strength, dan generality. dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator *Self Efficacy* sebagai berikut: 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas, 2) Yakin dapat memotivasi diri, 3) Yakin mampu menghadapi hambatan:

Tabel 3Kisi-kisi Instruman *Self Efficacy* (X_2)

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM
<i>Self Efficacy</i>	Yakin dapat menyelesaikan tugas	a) Inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	1
		b) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	2
		c) Tidak menunda pekerjaan.	3
		d) Merasa percaya diri dalam mengerjakan tugas dan menghadapi tantangan	4
	Yakin dapat memotivasi diri	a) Menetapkan target penyelesaian pekerjaan.	5
		b) Membagi pekerjaan besar menjadi tahapan yang lebih kecil	6
		c) Mampu mengelola waktu dan Fokus dalam menyelesaikan tugas.	7
		d) Menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan sehingga kondusif untuk bekerja.	8
	Yakin mampu menghadapi hambatan	a) Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi baru.	9
		b) Mampu mengidentifikasi dan menemukan Solusi untuk masalah yang dihadapi.	10
		c) Mampu mengelola stress dalam situasi sulit	11

Sumber Data : Menurut Afandi (2018:18)

3.5.3 Definisi Operasional *Work Performance*

Work Performance adalah hasil atau pencapaian yang diraih oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang menunjukkan keberhasilan atau kontribusi terhadap tujuan organisasi.. *Work Performance* pegawai dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Hasil Kerja, 2) Pengetahuan pekerjaan, 3) Sikap positif, 4) Kecakapan mental, 5) Disiplin waktu dan absensi. Adapun indikator dari *Work Performance* kerja sebagai berikut:

Tabel 4 Kisi-kisi instrumen *Work Performance* (Y)

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM
<i>Work Performance</i>	Hasil Kerja	a) Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1
		b) Hasil kerja yang dihasilkan akurat	2
		c) Jarang membuat kesalahan	3
	Sikap Positif	a) Kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan perusahaan.	4
		b) Kedisiplinan dalam kehadiran dan waktu kerja.	5
	Pengetahuan pekerjaan	a) Kemampuan menggunakan system atau alat kerja.	6
		b) Kemampuan mengunakan komputer	7
		c) Kesadaran terhadap peraturan	.
	Kecakapan mental	a) Kemampuan mengelola emosi di lingkungan kerja.	9
		b) Mampunyai bekerja sama dengan Tim	10
		c) Kesadaran menghormati saat bekerja	11
	Disiplin waktu dan absensi	a) Menghindari keterlambatan berulang tanpa alasan.	12
		b) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	13

Sumber Data: Sugiono (2025)

3.5.4 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Work Performance* (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan ke dalam dimensi

variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument penelitian.

Pengukuran variabel *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Work Performance* (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Siregar (2011 : 138), menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likter, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

1. Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Setuju diberi bobot 4
3. Kurang Setuju diberi bobot 3
4. Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

3.6 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel *Work Life Balance* kerja (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Work Performance* (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software Komputer SPSS 26. SPSS

(Statistical Product and Service Solution) merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi dapat dikatakan SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap, menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Mengitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X_1 , X_2 dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan mengitung nilai Central tendency seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.6.2 Analisis Instrumen Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu *Work Life Balance* (X_1), Dan Variabel *Self Efficacy* (X_2) dan satu variabel dependent *Work Performance*(Y). Sebelum memberikan kategori penilaian terhadap instrument jawaban responden maka dibuatkan kategori penilaian terlebih dahulu dalam menghitung interval sebagai berikut :

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

Keterangan :

C = Interval

X_n = Nilai Tertinggi

X_1 = Nilai Terendah

K = Jumlah kelas

(Sumber : Supranto, 2006:64)

Jadi perhitungannya adalah :

Setelah besar intervalnya diketahui kemudian dibuatkan rentang skalanya sehingga kategori yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5 Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Tidak Baik	TB
2	1,81 – 2,61	Kurang Baik	KB
3	2,62 – 3,40	Cukup Baik	CB
4	3,53 – 4,21	Baik	B
5	4,22 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : Pengelolaan Data 2025

3.6.3 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran Quartil dan Rumus Prosentase sebagai berikut:

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3.6.4 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian validitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, (Miftahul Janna 2021).

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 31 sehingga nilai $r(0,05, 31)$ pada Table *Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,355$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,355 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = nilai korelasi x dan y

N = jumlah sampel

X = nilai per butir

Y = total nilai kuisisioner masing-masing responden

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Work Performance* (Y) adalah sebagai berikut :

a). Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Hasil analisis validitas Instrumen variabel *Work Life Balance* (X_1) dengan jumlah 9 instrumen, ditemukan 9 instrumen valid bernilai diatas $r = 0,367$. Instrumen variabel *Work Life Balance* (X_1) memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen variabel penelitian namun instrumen yang tidak valid diabaikan.

b). Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Hasil analisis validitas Instrumen variabel *Self Efficacy* (X_2) dengan jumlah 11 instrumen, ditemukan 11 instrumen valid bernilai diatas $r = 0,367$. Instrumen variabel *Self Efficacy* (X_2) memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen variabel penelitian namun instrumen yang tidak valid diabaikan.

c). Uji Validitas Variabel *Work Performance* (Y)

Hasil analisis validitas Instrumen variabel *Work Performance* (Y) dengan jumlah 13 instrumen, ditemukan 13 instrumen valid bernilai diatas $r = 0,367$. Instrumen variabel *Work Performance* (Y) memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen variabel penelitian namun instrumen yang tidak valid diabaikan.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2017: 130). Reliabilitas instrumen sebagai alat ukur diperlukan pula disamping validitasnya.

Reliabilitas atau keterandalan suatu instrumen sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu, (Mardalis 2014 : 61).

Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Reliabilitas berarti dapat diandalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari se suatu yang ingin diukur.

Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6, Sugiyono (2014). Instrument penelitian variabel tersebut dapat dinyatakan *reliable* dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$.

Hal ini dapat diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{k.r.a}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangann :

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6. Pada penelitian ini terdapat Variabel *Work Life Balance* (X_1) dengan hasil $0,8 > 0,6$, *Self Efficacy* (X_2) dengan hasil $0,7 > 0,6$ dan *Work Performance* (Y) $0,7 > 0,6$.

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

3.6.5 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas pertama kali diperkenalkan oleh Ragner Frisch, yaitu hubungan linier yang sangat tinggi pada model regresi di setiap variabel bebasnya. Terjadinya multikolinearitas dapat menyebabkan pemakaian metode regresi menjadi kurang tepat karena taksiran regresinya tidak stabil dan variabel koefisien regresinya sangat besar. Beberapa hal yang dapat dilihat untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, di antaranya (Anggryeny, 2009):

1. Tingginya nilai R-squared serta nilai F-stat yang signifikan, namun sebagian besar dari t-stat tidak signifikan.
2. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi (biasanya $> 0,8$).
3. Nilai condition number lebih dari 20 atau 30. Selain ketiga hal di atas, data dikatakan terdapat kolinieritas tinggi apabila nilai VIF yang dihasilkan lebih besar dari 10,00 dan nilai TOL yang dihasilkan lebih kecil dari 0,10.

3.6.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nachrowi (2006), salah satu asumsi penting dalam membuat model Regresi adalah harus sama dengan (konstan) atau semua residual atau error mempunyai variansi yang sama. Kondisi seperti ini disebut dengan Homoskedastisitas. Sedangkan apabila variansi tidak konstan atau berubah-ubah disebut Heteroskedastisitas.

Konsekuensi dari pelanggaran asumsi homoskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Penduga (estimator) yang diperoleh tetap memenuhi persyaratan tidak bias. Sifat ketidak biasan tidak tergantung pada variansi galat. Jika dalam model regresi ada heteroskedastisitas, maka tetap diperoleh nilai parameter yang tidak bias karena sebagai penduga tidak bias tidak memerlukan asumsi bahwa variansi galat harus konstan.
2. Variansi penduga yang diperoleh akan menjadi tidak efisien, artinya penduga tersebut tidak memiliki variansi terkecil di antara penduga-penduga tidak bias lainnya..

3.6.7 Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal PP Plot *of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya, (Ghozali 2016). Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: - Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. - Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Santoso 2013).

3.6.8 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *Self Efficacy* (Y) digunakan analisis korelasi sederhana dan analisa korelasi berganda dengan mengikuti Formula Pearson :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut, Riduwan (2005) :

Tabel 6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: *Metodologi penelitian Bisnis oleh Sugiyono(2008 : 250)*

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut, Riduwan (2005) :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi *multiple*

3.6.9 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat, Sugiyono (2018 : 307). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2), sedangkan variabel dependen adalah *Work Performance* (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (*Work Life Balance*), X_2 (*Self Efficacy*), dengan Y (*Work Performance*). Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sumber: Sugiyono (2016:253)

Dimana :

Y = *Work Performance*

X_1 = *Work Life Balance*

X_2 = *Self Efficacy*

a = Nilai intercept atau konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

3.6.10 Pengujian Hipotesis

Uji - t dan uji - F merupakan contoh dari statistik parametrik yang memerlukan sejumlah asumsi-asumsi kuat dalam peenggunaannya. Jika asumsi-asumsi tersebut sah, maka uji – uji parametrik inilah yang paling besar kemungkinannya untuk menolak H_0 ketika H_0 salah. Syarat – syarat yang harus dipenuhi untuk membuat uji – t menjadi uji paling kuat adalah observasi – observasi harus saling independen, observasi – observasi harus ditarik dari populasi yang berdistribusi normal, populasi – populasi tersebut memiliki varians yang sama dan variabel – variabel yang terlibat harus terukursetidaknya dalam skala interval, Siegel (1994). Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan sebagai berikut :

1. Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis 1:

- Ho: $\beta_1 \leq 0$ (*Work Life Balance* secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)
- H1: $\beta_1 > 0$ (*Work Life Balance* secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado).

Hipotesis 2:

Ho: $\beta_2 \leq 0$ (*Self Efficacy* secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

H1: $\beta_2 > 0$ (*Self Efficacy* secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{1-r}$$

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,05$)
2. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
3. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
4. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent. Hipotesa Nol:

Hipotesis 3 :

Ho: $\beta_1, \beta_2 \leq 0$ (*Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance* Pada PT PLN (Persero) UPT Manado).

H1: $\beta_1, \beta_2 \geq 0$ (*Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan ada pengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado).

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus yang digunakan yaitu :

$$F = 1 + \frac{SSr / k}{SSe / (n - k - 1)} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$SSr = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat regresi

$SSe = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat *error* (residual)

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap yaitu variabel dependen yaitu *Work Performance* (Y).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Work Performance* (Y).

3.6.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya, Sugiyono (2018 : 248). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen di tambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. Ini merupakan badan usaha milik negara yang bertanggung jawab atas semua hal terkait listrik di Indonesia. Sejarah perusahaan listrik dimulai pada masa Hindia Belanda yang diatur melalui ordonasi pada tanggal 13 September 1890 dan diterbitkan dalam staatsblad tahun 1900 No. 190, terakhir dibuat dengan ordonasi tanggal 8 Februari 1934 No. 43, sehingga berdasarkan ordonasi tersebut terbentuklah perusahaan-perusahaan listrik swasta. Berdasarkan peraturan pemerintah RI 1945 No. 1 s/d tanggal 27 Oktober 1945 menetapkan bahwa perusahaan-perusahaan listrik gas bekas milik Negara Belanda dan swasta yang telah dikuasai bangsa Indonesia disebut dengan jawatan listrik dan gas dimasukkan kedalam Departement Pekerjaan Umum. Kemudian berdasarkan UU RI No. 86 Tahun 1958, lembaran Negara No. 162 1959, tambahan lembaran No. 1763 Tahun 1959. Melalui peraturan pemerintah No. 67 Tahun 1961 didirikan perusahaan Negara yang bergerak dibidang Listrik, Gas dan Kokas dibawah dan dikelola oleh satu badan yang disebut dengan badan pemimpin umum PLN. Berdasarkan pasal 1 ayat (2) PP. No. 23 / 1994, segala hak kewajiban, kekayaan serta pegawai perusahaan dan kewajiban, kekayaan serta pegawai perusahaan umum (PERUM) Listrik Negara yang ada pada saat pembubarannya beralih kepada perusahaan perseroan (Persero) didirikan dengan akta Perseroan Terbatas (Persero) PT. PLN (Persero) No. 169 tanggal 30 Juli 1994.

Kelistrikan Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum dimulai pada perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang semula bergerak dibidang Gas, memperluas usahanya dibidang listrik untuk pemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintahan Belanda membentuk s' Lands Waterkracht Bedrijven (LB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plegan, PLTA Lamajan, PLTA Bangkok, PLTA Ubrug dan Keracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU Jakarta. Selain itu di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Dengan menyerahkan pemerintahan Belanda kepada Jepang dalam perang dunia II maka Indonesia dikuasai Jepang oleh karena itu perusahaan listrik dan gas yang diambil alih Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ketangan sekutu dan proklamasinya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka manfaat yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda serta buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang. Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945 Delegasi dan buruh/ pegawai listrik dan gas yang diketahui oleh Kobarsjih menghadap pimpinan KNI Pusat yang waktu itu diketahui Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama pimpinan KNPI Pusat menghadap

Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada pemerintahan Republik Indonesia.

Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno kemudian dengan penetapan pemerintahan tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945, maka dibentuklah jawatan listrik dan gas dibawah Departement Pekerjaan Umum dan Tenaga. Dengan adanya agresi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh pemerintahan Belanda atau pemiliknya semua. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerja sama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor jawatan listrik dan gas didaerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal juga dengan Mosi Kobarsjih tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan gas swasta kepada pemerintah. Selanjutnya kristalisasi dari semangat dan jiwa mosi tersebut tertuang dalam ketetapan parlement RI No. 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang nasionalisasi perusahaan listrik milik bangsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis. Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa di Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman penjajah Belanda maka dikeluarkan UU NO. 86 tahun 1958 tertanggal 27 September 1958 tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan peraturan pemerintah No.. 18 tahun 1958 tentang nasionalisasi listrik dan gas milik Belanda. Dengan UU tersebut maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian

dikenal sebagai hari listrik dan gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946 bertempat digedung badan pekerja Komite Nasional Indonesia (BPKNIP) Jogjakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai hari listrik dan gas berdasarkan keputusan menteri pekerjaan umum dan tenaga No.. 20 tahun 1960. Namun kemudian berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga No. 29 tahun 1960. No. 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan hari listrik dan tenaga listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan keputusan menteri pertambangan dan energy No. 1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai hari listrik nasional.

PT. PLN (PERSERO) UPT Manado merupakan salah satu cabang dari PT. PLN (Persero) wilayah UIP3B SULAWESI. PT. PLN (Persero) UPT Manado terletak di Jl. Tompakwa No.1 Bumi Nyiur, Kec.Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara 95117. Kantor PLN UPT Manado, wilayah kerja PT.PLN (Persero) UPT Manado meliputi 4 (empat) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jalur di Sulawesi yaitu:

1. ULTG Sawangan, meliputi 11 Gardu Induk yaitu:
 - a) Gardu Induk Bitung
 - b) Gardu Induk Kema
 - c) Gardu Induk Likupang
 - d) Gardu Induk Likupang New
 - e) Gardu Induk MSM

- f) Gardu Induk Pandu
- g) Gardu Induk Paniki
- h) Gardu Induk Ranomuut
- i) Gardu Induk Tanjung Merah
- j) Gardu Induk Teling
- k) Gardu Induk Sario

2. ULTG Lopana, Meliputi 11 Gardu Induk yaitu:

- a) Gardu Induk Amurang
- b) Gardu Induk Kawangkoan
- c) Gardu Induk Lopana
- d) Gardu Induk Sawangan
- e) Gardu Induk Tasikria
- f) Gardu Induk Tomohon
- g) Gardu Induk Tonsealama
- h) Gardu Induk Lahendong 12
- i) Gardu Induk Lahendong 34
- j) Gardu Induk Tanggari 1
- k) Gardu Induk Tanggari 2

3. ULTG Kotamobagu, meliputi 4 (Empat) Gardu Induk yaitu:

- a) Gardu Induk Lolak
- b) Gardu Induk Malibagu
- c) Gardu Induk Otam
- d) Gardu Induk Tutuyan

4. ULTG Gorontalo, meliputi 7 (Tujuh) Gardu Induk yaitu:

- a) Gardu Induk Anggrek
- b) Gardu Induk Boroko
- c) Gardu Induk Botupingge
- d) Gardu Induk Gorontalo Baru
- e) Gardu Induk Isimu
- f) Gardu Induk Marisa
- g) Gardu Induk Tilamuta

4.1.2 Visi, Misi dan Logo

Visi

Menjadi Perusahaan Global Top 500 dan 1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Logo Perusahaan

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik
(Electricity for a better life)



Gambar 4.1
Logo PT PLN

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Manado

4.1.3 Sumber Daya Perusahaan

Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai yang ada di PT PLN (PERSERO) UPT MANADO adalah sebanyak 52 orang, yang terbagi beberapa bagian seperti berikut :

1. Perencanaan
2. Kontruksi dan Penyaluran
3. Keuangan dan Umum
4. Pelaksanaan dan Pengadaan

4.1.4 Tugas Pokok dan Struktur Organisasi

Adapun tugas pokok dari beberapa bidang yang ada di PT PLN (PERSERO) UPT MANADO :

1. Perencanaan
 - a. Menyusun rencana kerja tahunan dan jangka pendek, menengah, dan

panjang

- b. Menyusun prioritas program sesuai kebutuhan perusahaan
- c. Menyusun perencanaan anggaran secara rinci dan tepat sasaran
- d. Menyusun laporan hasil perencanaan serta capaian kinerja

2. Kontruksi dan Penyaluran

- a. Menyusun rencana kerja konstruksi jaringan transmisi dan distribusi listrik
- b. Melaksanakan pembangunan jaringan listrik (transmisi, distribusi, gardu induk, dan infrastruktur lainnya)
- c. Mengawasi mutu pekerjaan konstruksi di lapangan
- d. Menangani gangguan atau kerusakan jaringan secara cepat dan tepat
- e. Menyusun laporan kinerja konstruksi dan penyaluran untuk dilaporkan kepada pimpinan

3. Keuangan dan Umum

- a. Menyusun dan mengelola anggaran keuangan perusahaan
- b. Melaksanakan pencatatan akuntansi sesuai standar yang berlaku
- c. Mengatur penerimaan dan pengeluaran kas secara tertib dan terkontrol
- d. Menyusun laporan keuangan bulanan, triwulan, dan tahunan
- e. Mengawasi penggunaan dana agar sesuai dengan anggaran
- f. Mengelola administrasi umum dan tata usaha kantor
- g. Mengatur kebutuhan logistik, peralatan, dan sarana prasarana kerja
- h. Menangani urusan kepegawaian (absensi, cuti, dan administrasi pegawai)

- i. Mengelola arsip, surat menyurat, dan dokumentasi perusahaan
- j. Menyediakan layanan pendukung operasional (kebersihan, keamanan, transportasi, dan pemeliharaan fasilitas)
- k. Menyusun laporan kegiatan umum sebagai bahan evaluasi manajemen

4. Pelaksanaan dan Pengadaan

- a. Mengelola proses pengadaan barang dan jasa sesuai dengan aturan serta kebutuhan perusahaan
- b. Melaksanakan kegiatan pengadaan secara transparan, akuntabel, efektif, dan efisien
- c. Mengawasi pelaksanaan kontrak kerja dengan pihak ketiga agar sesuai ketentuan
- d. Mendukung kelancaran operasional perusahaan melalui penyediaan barang/jasa tepat waktu dan berkualitas

STRUKTUR ORGANISASI EXISTING PENEMPATAN PEKAWAI OKTOBER 2024

UPT MANADO

MANAGER UPT MANADO
YUDHA YERDIANSTAN
12616412

ASPMAN, DAG
REK & RT
ARIANGSA
92140402

Senior Officer Kinerja & Pemasokan
& Referensi & Pemeliharaan
Chandra Setiawan / 1902101E

Senior Kinerja Pemasokan
Thara Nurva Widiastuti / 91100102T

TL
ENGINEERING
ANGGAR, WIGANDONO
92121042T

Officer Engineering Jaringan dan Garis Isah
(Pusat Adik) Wahyu Widiastuti / 91021042T

Officer Exploiting Protetel, Meter dan Otomasi
Wawan Setiawan / 91021042T

Junior Officer Exploiting Jaringan dan Garis Isah
Junior Officer Exploiting Protetel, Meter dan Otomasi
Officer Exploiting Sigal
Junior Officer Exploiting Sigal

TL *Reservasi*
DAL & MAN ASSET
KADOKO, G. A. PRASITJIA
92020242T

Officer Reservasi dan Disipasi
Yana Fandi Setiadi / 91021027T

Junior Officer Reservasi dan Disipasi
Officer Pemasokan Data
Junior Officer Pemasokan Data

ASPMAN, DAG
KORE & LOR
DWI SARUNATA
91041042T

Senior Officer Kinerja Kontrol dan Pengawasan
Isaac R. Pradisa / 9104102E
Husni Vania Talamas / 91021042T

TL
DAL KORE & ASH KOR
PRATIWIHMAN, ARIHIN
91011042T

Officer Pengawasan Kontrol
Junior Officer Pengawasan Kontrol
Officer Pengawasan Mobilisasi Kontrol
Junior Officer Pengawasan Mobilisasi Kontrol

TL
LOG
STEVEN PLOH
91011042T

Junior Officer Logistik

TL
DAL & MAN ASSET
MASCONGRO, Z. NAGORO
94011042T

Officer Pengawasan & Pemeliharaan Asat Jaringan, GL dan Protetel

Junior Officer Pengawasan & Pemeliharaan Asat Jaringan, GL dan Protetel
Reservasi dan Disipasi / 91021027T
Wido Setiawan dan / 91021042T

ASPMAN, DAG
PIKOR
MUH. YAZID YUNUS
91011042T

Senior Officer Kinerja PSKB
Officer Kinerja PSKB

TL
PIKOR GL
ABRIYALIM
92140402T

Technician PSKB GIGINET
Steven R. Pandean / 91021042T
Mahendra N. Hidayat / 91021042T
Ismam / 91021042T

Junior Technician PSKB GIGINET
Brian Panti / 91011027T

TL
PIKOR SIGING
ARTEN R. TAWANGS
91011042T

Technician PSKB SUITSUWET
Doko M. Lumban / 91021042T
Alan G. Pinempan / 91021042T

Junior Technician PSKB SUITSUWET
Budi Jaya / 91011027T
Dani M. Haindri / 91021042T
Fadlan Yudi Pradisa / 91041042T
Muhammad Arman / 91011027T
Julius Andrian / 91011042T
Rivaldi P. Panti / 91021042T
Yusuf G. R. Widyadip / 91011027T

ASPMAN, DAG
REK & RUM
GIAL. P. GOSAL
91011042T

Senior Officer Kinerja Keamann dan Utam

Officer Kinerja Keamann dan Utam
Manda Wicariy Sugi / 91011027T
Mahendra Yudi Baky B. Ruk / 91021042T

TL
REK & RT
TRISA PUTRI, ALIA
94011027T

Officer Keamann & Akutansi
Junior Officer Keamann & Akutansi

TL
ADN & RUM
OTTO T. G. LONG
91011042T

Junior Officer Akutansi dan Utam
Rani R. Tambang / 91011027T
Hari L. Hutan / 91011027T

TL
LAKS DAM
ALFADI
92140402T

Officer Pelayanan Pemasokan
Eduard Tamar / 91011027T

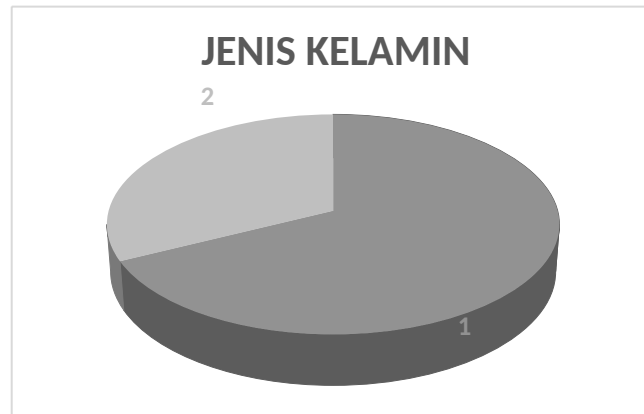
Junior Officer Pelayanan Pemasokan

TL
K & RM
OLIVER P. R. LAPAN
91011042T

Officer KIR & Reservasi
(Vokasi) Madya Arum / 91021042T

Junior Officer & Keamann
Alif L. Hutan / 91011042T

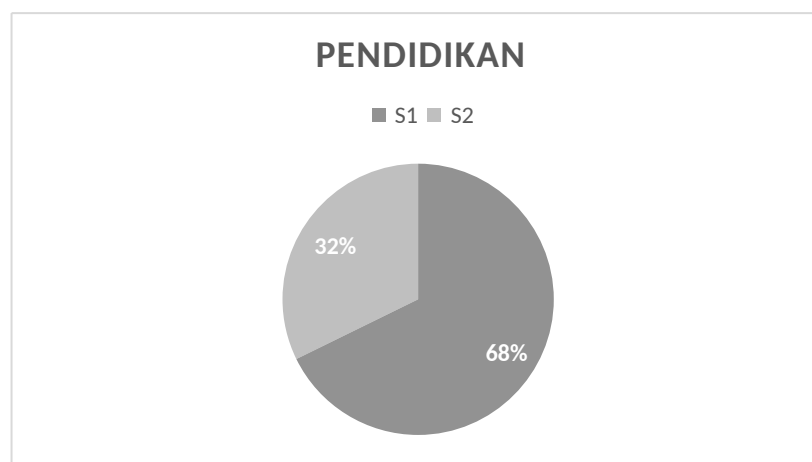
berat. Karna faktor ini, perusahaan lebih banyak merekrut laki-laki. Dapat di lihat dalam Gambar 4.3.



Gambar 4.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

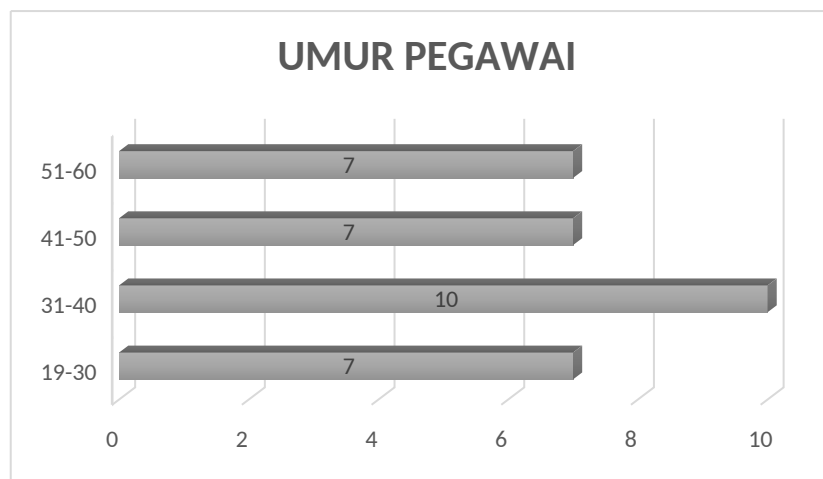
Alasan mengapa jumlah pegawai dengan Pendidikan S1 lebih banyak dibandingkan S2, karna pada umumnya menetapkan syarat minimal Pendidikan S1 karna membutuhkan keterampilan teknis dan praktis, terutama dibidang Teknik maupun keuangan. Dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak usia 31-40 tahun merupakan fase dimana seseorang berada pada puncak produktivitas kerja. Mereka biasanya sudah memiliki cukup pengalaman, keterampilan, dan stabilitas dalam bekerja sehingga banyak pegawai PLN berada pada rentang usia ini. dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut :



Gambar 4.5
Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia
 Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa Pegawai yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Manado cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi Pegawai untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* yang paling banyak adalah yang mempunyai umur yang antara 31,40 tahun dengan persentase 32,2%, sedangkan tingkat pendidikan

paling banyak adalah S1 dengan jumlah 22 orang atau 70,9%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variable sehingga dapat diketahui distribusinya maka ketiga variable *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan Produktifitas maka diperlukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Work Performance* (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 31 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan *Self Efficacy Data Analysis* dari SPSS versi 26. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Variabel Penelitian *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) Dan *Work Performance*(Y)

Statistik Deskriptif	<i>Work Life Balance</i> (X_1)	<i>Self Efficacy</i> (X_2)	<i>Work Performance</i> (Y)
Mean	28,64	36,58	43,61
Standard Error	1,88	2,18	2,65
Median	27	37	43
Mode	39	29	26
Standard Deviation	10,49	12,15	14,80
Sample Variance	110,16	147,85	219,312
Skewness	0,05	-0,46	-0,18
Std. Error Skewness	0,42	0,42	0,42
Kurtosis	-1,30	-0,79	-1,38
Std. Error Kurtosis	0,82	0,82	0,82
Range	35	41	47
Minimum	10	12	17
Maximum	45	53	64
Sum	888	1134	1352
Count	31	31	31

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable *Work Life*

Balance dan *Self Efficacy* serta variabel *Work Performance* dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Deskripsi Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel *Work Life Balance* pada Tabel 4.1 diperoleh nilai Maximum 45 dan Minimum 10 atau memiliki Range 35 serta nilai Sample Variance 110,17 dengan nilai Standard Error 1,88. Hal ini menggambarkan bahwa *Work Life Balance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai Mean 28,64 dengan nilai Skewness 0,05 dan nilai Kurtosis -1,30 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi *Work Life Balance* disekitar nilai Median 27. Hal ini menggambarkan bahwa variabel *Work Life Balance* yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 10,49. Dengan kata lain *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado belum maksimal.

2. Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel *Self Efficacy* pada tabel 4.1 diperoleh nilai Maximum 53 dan Minimum 12 atau memiliki Range 41 serta nilai Sample Variance 147,85 dengan nilai Standard Error 2,18. Hal ini menggambarkan bahwa *Self Efficacy* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai Mean 36,58 dengan nilai

Skewness -0,46 dan nilai Kurtosis -0,79 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data *Self Efficacy* pegawai disekitar nilai Median 37. Hal ini menggambarkan bahwa *Self Efficacy* pada PT PLN (Persero) UPT Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 12,15. Dengan kata lain, *Self Efficacy* pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Manado belum maksimal.

3. Deskripsi *Work Performance* (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel *Work Performance* pada tabel 4.1 diperoleh nilai Maximum 64 dan Minimum 17 atau memiliki Range 47 serta nilai Sample Variance 219,31 dengan nilai Standard Error 2,65. Hal ini menggambarkan bahwa variabel *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai Mean 43,61 dengan nilai Skewness -0,18 dan nilai Kurtosis -1,38 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel *Work Performance* disekitar nilai Median 43. Hal ini menggambarkan bahwa *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 7,08. Dengan kata lain, *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado belum maksimal.

4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu *Work Life Balance* (X_1), dan variable *Self Efficacy* (X_1) dan satu variable dependent *Work Performance* (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variable *Work Life Balance* dan *Self*

Efficacy serta variabel *Work Performance* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 – 2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : Hasil Pengelolaan data 2025

1. *Work Life Balance* (Variabel X₁)

Work Life Balance harus diperhatikan oleh perusahaan. Karna masih terdapat masalah dalam penerapan *Work Life Balance* di PT PLN (Persero) UPT Manado antara lain : 1.) masih terdapat karyawan yang belum memahami ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan datang terlambat maupun pulang lebih awal dari jam operasional yang berlaku, 2.) karyawan masih sering menyelesaikan urusan pribadi di jam operasional kantor akibatnya pekerjaan menjadi tertunda sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak optimal karena terburu-buru saat mengerjakan pekerjaan, 3.) pekerjaan tidak selesai pada waktu jam kerja normal. Cara untuk meningkatkannya 1.) sosialisasi aturan jam kerja melalui briefing rutin atau buat papan informasi yang jelas 2.) memberikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan bisa menyelesaikan kebutuhan pribadi tanpa mengganggu jam kerja 3.) monitoring progres pekerjaan atasan langsung melakukan pengecekan rutin sehingga hambatan bisa cepat di atasi. Hal ini dapat berdampak baik pada *Work Performance* PT.PLN (Persero) UPT Manadodapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.3
Instrumen Jawaban Responden *Work Life Balance*
Pada PT PLN (Persero) UPT Manado

INSTRUMEN JAWABAN <i>WORK LIFE BALANCE</i> (X1)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Keseimbangan Waktu												
X1.1	0	0%	5	16%	5	16%	13	42%	8	26%	3,77	SB
X1.2	10	32%	6	19%	7	23%	6	19%	2	6%	2,48	KB
X2.3	9	29%	9	29%	4	13%	2	6%	7	23%	2,65	KB
X1.4	5	16%	2	6%	9	29%	6	19%	9	29%	3,39	B
Mean indikator 1											3,07	B
2. Keseimbangan Keterlibatan												
X1.5	3	10%	1	3%	8	26%	5	16%	14	45%	3,87	SB
X1.6	4	13%	8	26%	5	16%	5	16%	9	29%	3,19	B
X1.7	11	35%	6	19%	5	16%	6	19%	3	10%	2,48	KB
X1.8	9	29%	5	16%	3	10%	6	19%	8	26%	2,97	B
Mean Indikator 2											3,13	B
3. Keseimbangan Kepuasan												
X1.9	2	6%	5	16%	5	16%	3	10%	16	52%	3,84	SB
Mean Indikator 3											3,84	SB
Mean Variabel											3,35	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. *Self Efficacy* (Variabel X₂)

masih terdapat beberapa masalah dalam penerapan *Self Efficacy* di PT PLN (Persero) UPT Manado : 1.) masih terdapat karyawan menunda penyelesaian pekerjaan 2.) karyawan masih kurang percaya diri menghadapi tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan, 3.) karyawan masih belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan dan kondusif untuk bekerja. Berikut cara untuk meningkatkan masalah 1.) membuat *system deadline* yang jelas untuk setiap pekerjaan, sehingga karyawan memiliki kepastian waktu penyelesaian 2.) pelatihan dan pengembangan diri mengadakan training keterampilan agar karyawan lebih kompeten 3.) menyediakan ruang kerja yang nyaman dan minim distraksi. Hal ini dapat berdampak baik bagi perusahaan, dapat dilihat Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Instrumen Jawaban Responden *Self Efficacy* Pada
PT PLN (Persero) UPT Manado

INSTRUMEN JAWABAN <i>SELF EFFICACY</i> (X2)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Yakin dapat Menyelesaikan Tugas												
X2. 1	0	0%	4	13%	3	10%	8	26%	16	52%	4,16	SB
X2. 2	2	6%	4	13%	4	13%	7	23%	14	45%	3,90	SB
X2. 3	7	23%	9	29%	7	23%	1	3%	7	23%	2,48	KB
X2. 4	0	0%	0	0%	4	13%	10	32%	17	55%	4,42	SB
Mean Indikator 1											3,74	B
2. Yakin dapat Memotivasi Diri												
X2. 5	2	6%	5	16%	1	3%	7	23%	16	52%	3,97	SB
X2. 6	1	3%	0	0%	3	10%	6	19%	21	68%	4,58	SB
X2. 7	11	35%	9	29%	3	10%	2	6%	6	19%	2,45	KB
X2. 8	0	0%	1	3%	2	6%	9	29%	19	61%	4,45	SB
Mean Indikator 2											3,86	SB
3. Yakin mampu Menghadapi Hambatan												
X2. 9	2	6%	4	13%	3	10%	6	19%	16	52%	3,97	SB
X2. 10	2	6%	4	13%	3	10%	7	23%	15	48%	3,94	SB
X2. 11	9	29%	11	35%	5	16%	1	3%	5	16%	2,42	KB
Mean Idikator 3											3,44	B
Mean Variabel											3,68	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

3. *Work Performance* (Y)

Masih terdapat hambatan karena : 1.) Masih terdapat Sebagian kayarwa yang masih kurang teliti dalam mengerjakan tugas sehingga hasil kerja terkadang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, 2.) Masih ada karyawan yang belum disiplin dalam hal kehadiran dan waktu kerja, seperti datang terlambat atau pulang tidak sesuai dengan jam operasional telah ditentukan, 3.) Beberapa karyawan masih mengalami keterlambatan secara berulang tanpa adanya alasan yang jelas. Cara untuk meningkatkannya 1.) memberikan pelatihan ketelitian dan ketepatan kerja 2.) perusahaan harus menerapkan system absensi digital 3.) menerapkan sanksi tegas dan konsisten. Hal tersebut dapat berdampak baik bagi perusahaan.

Tabel 4.5
Instrumen Jawaban Responden *Work Performance* Pada
PT PLN (Persero) UPT Manado

INSTRUMEN JAWABAN <i>WORK PERFORMANCE</i> (Y)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Hasil Kerja												
Y1. 1	8	26%	11	35%	4	13%	5	16%	3	10%	2,48	KB
Y1. 2	5	16%	5	16%	3	10%	7	23%	11	35%	3,45	B
Y1.3	3	10%	4	13%	4	13%	6	19%	14	45%	3,65	B
Mean Indikator 1											2,97	SB
2. Pengetahuan Pekerjaan												
Y1. 4	9	29%	10	32%	4	13%	5	16%	3	10%	2,45	KB
Y1. 5	2	6%	1	3%	10	32%	7	23%	11	35%	3,77	SB
Mean Indikator 2											3,11	B
3. Sikap Positif												
Y1. 6	2	6%	9	29%	2	6%	6	19%	12	39%	3,55	B
Y1. 7	2	6%	8	26%	3	10%	7	23%	11	35%	3,55	B
Y1. 8	2	6%	3	10%	4	13%	7	23%	15	48%	3,97	SB
Mean Idikator 3											3,69	B
4. Kecakapan Mental												
Y1. 9	9	29%	10	32%	7	23%	3	10%	2	6%	2,32	KB
Y1. 10	2	6%	2	6%	7	23%	7	23%	13	42%	3,87	SB
Y1. 11	5	16%	4	13%	4	13%	7	23%	11	35%	3,52	B
Mean Indikator 4											3,24	B
5. Disiplin Waktu dan Absensi												
Y1. 12	2	6%	7	23%	5	16%	4	13%	13	42%	3,61	B
Y1. 13	6	19%	2	6%	6	19%	7	23%	10	32%	3,42	B
Mean Indikator 5											3,52	B
Mean Variabel											3,30	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari jawaban responden hasil analisis menunjukan bahwa instrumen jawaban responden *Work Performance* PT PLN (Persero) UPT Manado dikategorikan baik. Dari hasil analisis 13 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,30) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel *Work Performance* dikategorikan baik namun perlu di maksimalkan lagi agar menjadi sangat baik. Untuk jelasnya dapat dilihat pada instrument jawaban responden mengenai *Work Performance* pada Tabel 4.5 diatas ini :

4.2.4 Total Skor *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan *Work Performance*

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan *Work Performance* dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

1. Total Skor *Work Life Balance* (X_1)

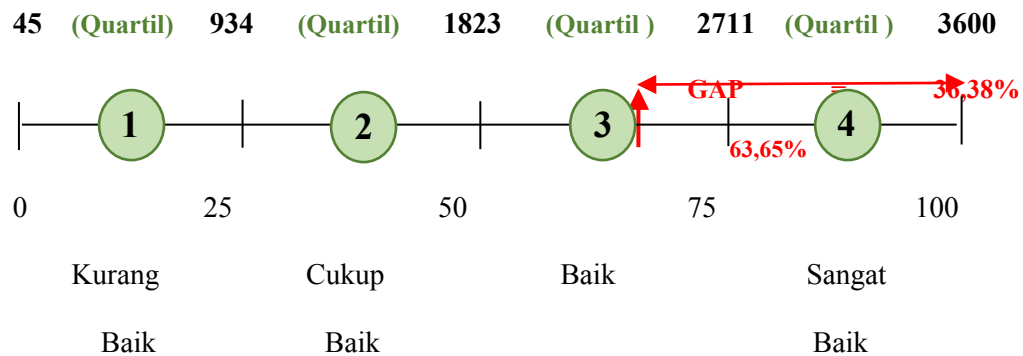
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 9 dan jumlah responden = 31, maka skor tertinggi = $5 \times 9 \times 31 = 1395$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 31 responden variabel *Work Life Balance* (X_1) = 888. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 31 responden variabel *Work Life Balance* yaitu : $888 : 1395 \times 100 = 63,65 \%$. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel *Work Life Balance* (X_1)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X_1 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	9					
3	JUMLAH RESPONDEN	31					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	1395	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 9 \times 31 = 1395$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	888					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	63,65	GAP = 36,38%				
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	348,75					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	348,75	697,5	1046	1395

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.6
Total Skor *Work Life Balance* (X_1)
Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Gambar 4.6 diatas Total skor instrumen jawaban Variabel *Work Life Balance* (X_1) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1046. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 63,65% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 36.38% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

2. Total Skor *Self Efficacy* (X_2)

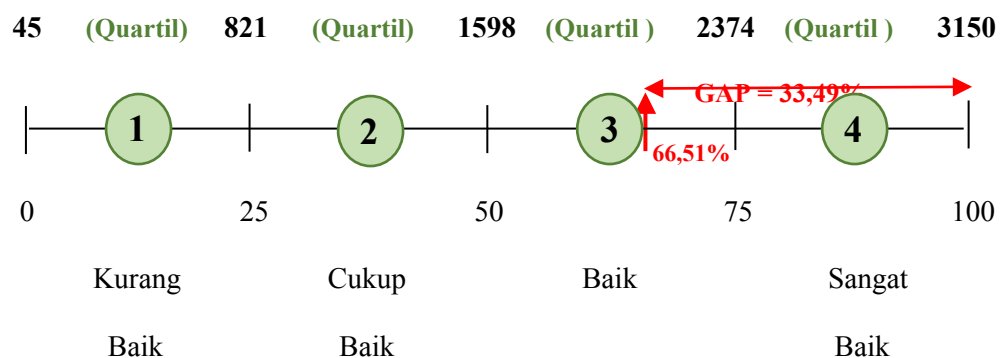
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 11 dan jumlah responden = 31, maka skor tertinggi yaitu $5 \times 11 \times 31 = 1705$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 31 responden variabel *Self Efficacy* (X_2)= 1134. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 31 responden variabel *Self Efficacy* yaitu : $1705 : 1134 \times 100 = 66,51\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel *Self Efficacy* (X₂)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X ₂ :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	11					
3	JUMLAH RESPONDEN	31					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	1705	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 11 X 31 = 1705				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1134					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	66,51	GAP = 33,49%				
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	426,25					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	426,25	852,5	1279	1705

Sumber : Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.7
Total Skor *Self Efficacy*(X₂)
 Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Gambar 4.7 diatas Total skor instrumen jawaban variabel *Self Efficacy* (X₂) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1279. Sedangkan hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 66,51% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 33,49% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat

menunjang serta meningkatkan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

3. Total Skor *Work Performance* (Y)

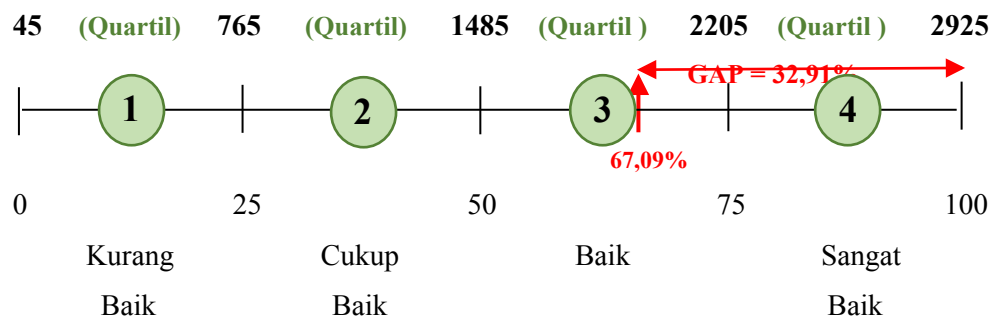
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 13 dan jumlah responden = 31, maka skor tertinggi = $5 \times 13 \times 31 = 2015$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 31 responden variabel *Work Performance* (Y) = 1352. Dengan demikian presentase total instrumen jawaban 31 responden variabel *Work Performance* yaitu : $2015 : 1352 \times 100 = 67,09\%$. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel *Work Performance* (Y)

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	13					
3	JUMLAH RESPONDEN	31					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2015	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 13 \times 31 = 2015$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1352					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	67,09	GAP = 32,91%				
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	503,75					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q ₀	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	503,75	1007,5	1511	2015

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.8
Total Skor *Work Performance* (Y)
Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Gambar 4.8 diatas Total skor instrumen jawaban variabel *Work Performance* (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1511. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 67,09% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Performance* sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 32,91% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

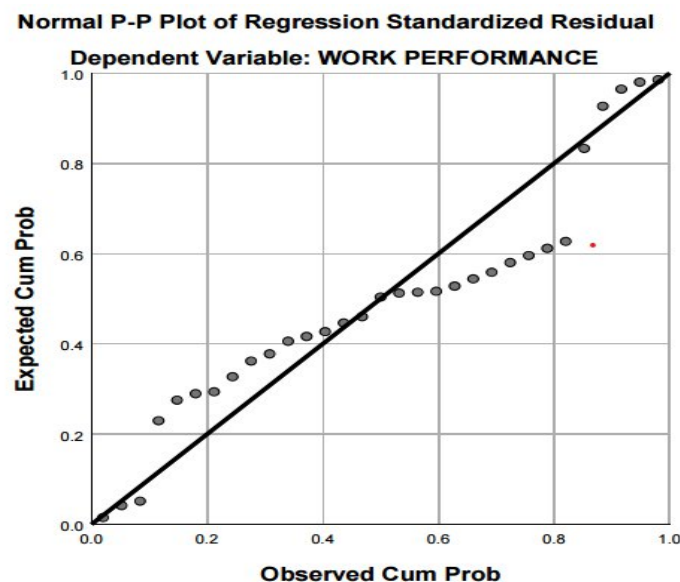
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik yaitu 1) Data yang akan dikelolah harus menyebarkan normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variabel independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut :

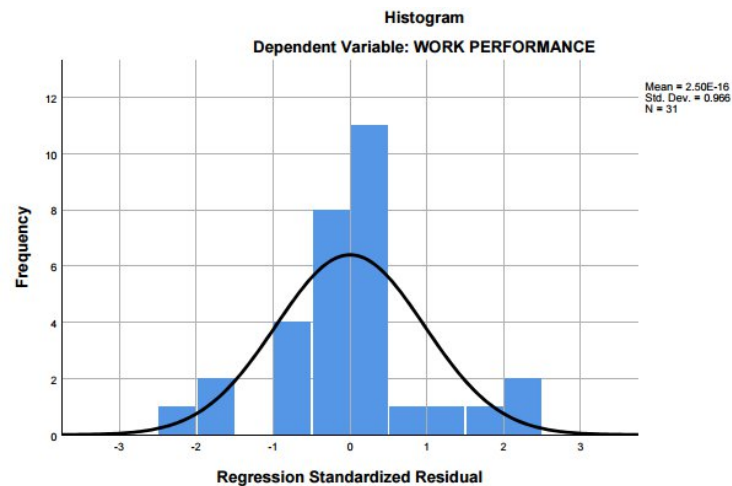
1. Uji Normalitas dan Linearitas

Salah satu syarat penting dalam analisis kuantitatif adalah normalitas data.

Untuk itu, dilakukan uji normalitas menggunakan P-P Plot pada variabel *Work Performance* (Y) dan variabel independen *Work Life Balance* (X_1) serta *Self Efficacy* (X_2). Hasil uji menunjukkan bahwa data menyebar secara normal jika titik-titik data pada grafik mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Berdasarkan visualisasi pada Gambar 4.9, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Artinya, data dari variabel *Work Life Balance*, *Self Efficacy*, dan *Work Performance* menyebar secara merata dan mengikuti pola kurva normal. Kondisi ini memenuhi asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Seperti terlihat dalam Gambar 4.9 Grafik Normal P-P Plot Di Bawah Ini.





Gambar 4.9
Grafik Korelasi dan Regresi Berganda
Variabel *Work Life Balance* X_1 dan *Self Efficacy* X_2 Terhadap
***Work Performance* Y**
Dan Grafik Histogram

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 26 Tahun 2025

Histogram diatas menunjukkan bahwa data menyebar membentuk pola distribusi normal dimana kemencengan antara sisi kanan dan kiri membentuk suatu pola bentuk lonceng yang hampir sempurna.

2. Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas *Work Life Balance* pegawai (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5,259	5,019		1.048	.304	
	<i>Work Life Balance</i>	.496	.216	.351	2.295	.029	.462
	<i>Self Efficacy</i>	.660	.186	.542	3.541	.001	.462

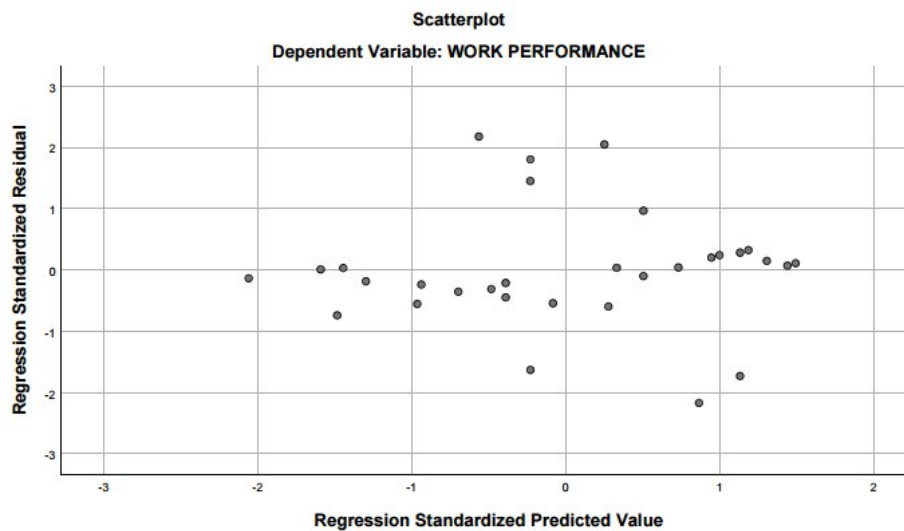
a. Dependent Variable: *Work Performance*

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki Nilai Tolerance $0,462 > 0,100$ hasil yang sama pada variabel *Self Efficacy* memiliki Nilai Tolerance $0,462 > 0,100$. Kedua variabel independen yang digunakan memiliki Nilai Tolerance lebih besar dari ($>0,100$) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolienaritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisita.



Gambar 4.10
Normal Scatterplot

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 26 Tahun 2025

Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.10 diatas terlihat data variabel *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Work Performance* (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Work Performance dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 31 Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Manado diperoleh data dan ditabulasi

menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 26.

Hasil analisis antar variabel *Work Life Balance* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Work Performance* (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel *Work Life Balance* X_1 dan *Work Performance* Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara *Work Life Balance* (X_1) terhadap *Work Performance* (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 26 seperti terlihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary *Work Life Balance* (X_1)
Terhadap *Work Performance* (Y)

Correlation			
		<i>Work Performance</i>	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	<i>Work Performance</i>	1.000	.749
	<i>Work Life Balance</i>	.749	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Work Performance</i>	.	.000
	<i>Work Life Balance</i>	.000	.
N	<i>Work Performance</i>	31	31
	<i>Work Life Balance</i>	31	31

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3691,041	1	3691,041	37,060	,000 ^b
	Residual	2888,314	29	99,597		
	Total	6579,355	30			

a. Dependent Variable: *WORK PERFORMANCE* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance* (X_1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,341	5,286		2.524	.017		
	<i>Work Life Balance</i>	1.057	.174	.749	6,088	.000	1.000	1.000

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.546	9.979	2.089

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: *Work Performance*

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 26 Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel *Work Life Balance* (X_1) terhadap *Work Performance* (Y) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,749$ menunjukkan bahwa *Work Life Balance* Memiliki Hubungan Kuat Dan Signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* PT PLN (Persero) UPT Manado. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,561$ menunjukkan bahwa variasi *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado 56,1% dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, sedang sisanya 43,9% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel *Work Life Balance* terhadap *Work Performance* adalah $Y = 13,34 + 1,05 X_1$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work Performance* ditentukan oleh *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado dengan konstanta sebesar 13,34 dan koefisien regresi variabel X_1 sebesar 1,05 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila *Work Life Balance* ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 1,05 satuan *Work*

Performance pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Sebaliknya jika *Work Life Balance* dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 12,29 satuan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 13,34 berarti tanpa adanya variabel *Work Life Balance* besar skor *Work Performance* adalah 13,34. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel *Work Life Balance* maka akan berdampak terhadap peningkatan variable *Work Performance*, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.11, sebagai berikut:

Tabel 4.11
Peningkatan Secara Parsial *Work Life Balance* (X_1)
Terhadap *Work Performance* (Y)

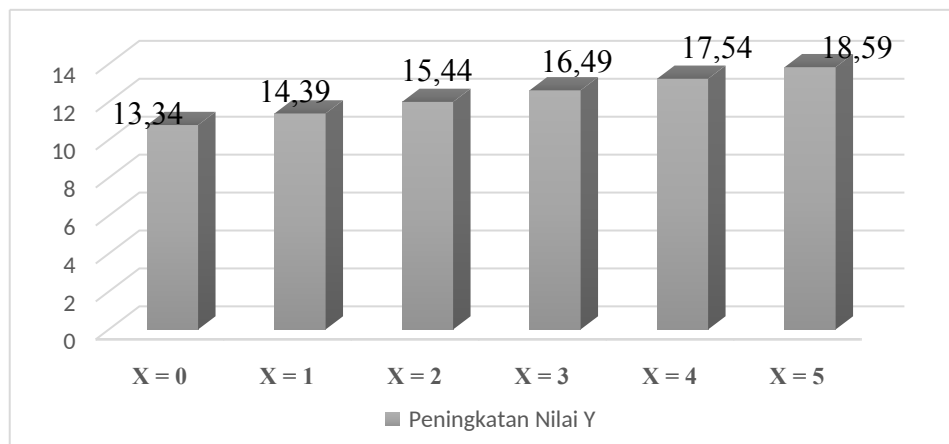
No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	13,34	13,34
2	X = 1	14,39	12,29
3	X = 2	15,44	11,24
4	X = 3	16,49	10,19
5	X = 4	17,54	9,14
6	X = 5	18,59	8,09

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.11 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel *Work Life Balance* secara parsial akan selalu mampu meningkatkan *Work Performance*. Untuk itu PT PLN (Persero) UPT Manado harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan *Work Life Balance* agar mampu meningkatkan *Work Performance* yang ada di PT PLN (Persero) UPT Manado dalam menjalankan tugas administrasi yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada.

Dari Gambar 4.11 Grafik *line chart* dibawah dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap peningkatan *Work Performance*. Dengan demikian hipotesis pertama : "Terdapat pengaruh yang

signifikan *Work Life Balance* secara parsial terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado”. dapat diterima. Untuk jelasnya peningkatan *Work Performance* akibat baiknya *Work Life Balance* dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.11 berikut ini :



Gambar 4.11
Pengaruh Variabel *Work Life Balance* (X_1) Terhadap
Peningkatan Variabel *Work Performance* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data 2025

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel *Self Efficacy* X_2 dan *Work Performance* Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara *Self Efficacy* (X_2) terhadap *Work Performance* (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
***Self Efficacy* (X₂) terhadap *Work Performance* (Y)**

Correlations			
		<i>Work Performance</i>	<i>Self Efficacy</i>
Pearson Correlation	<i>Work Performance</i>	1.000	.800
	<i>Self Efficacy</i>	.800	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Work Performance</i>	.	.000
	<i>Self Efficacy</i>	.000	.
N	<i>Work Performance</i>	31	31
	<i>Self Efficacy</i>	31	31

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	4209,347	1	4209,347	51,507
	Residual	2370,008	29	81,724	
	Total	5679,355	30		

a. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X₂)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.977	5.224		1.527	.138		
	<i>Self Efficacy</i>	.974	.136	.800	7.177	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: *Work Performance*

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.800 ^a	0,640	0,627	9,040	0,640	51,507	1	29	0,000	2,243

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X₂)

b. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara

variabel *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,800$ menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,640$ menunjukkan bahwa variasi *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado 64,0% dipengaruhi oleh *Self Efficacy* kerja, sedang sisanya 36% dipengaruhi faktor lain.

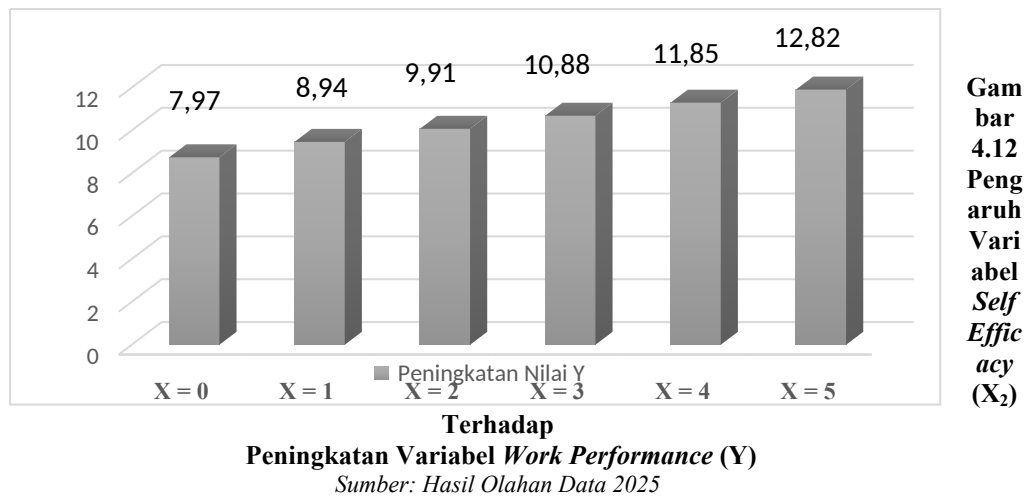
Persamaan regresi antar variabel *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* adalah $Y = 7,97 + 0,97 X_2$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado ditentukan oleh *Self Efficacy*. Persamaan ini mempunyai nilai konstanta yaitu 7,97 dengan Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* sebesar 0,97 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila *Self Efficacy* Pegawai ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,97 satuan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Sebaliknya jika *Self Efficacy* dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,97 satuan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 7,97 berarti tanpa adanya variabel *Self Efficacy* pegawai, maka skor *Work Performance* adalah 7,97. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel *Self Efficacy* maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel *Work Performance*, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.13, sebagai berikut:

Tabel 4.13
Peningkatan Secara Parsial *Self Efficacy* (X_1)
Terhadap Variabel *Work Performance* (Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	7,97	7,97
2	X = 1	8,94	7
3	X = 2	9,91	6,03
4	X = 3	10,88	5,06
5	X = 4	11,85	4,09
6	X = 5	12,82	3,12

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.13 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel *Self Efficacy* secara parsial akan selalu mampu meningkatkan *Work Performance*. Untuk itu PT PLN (Persero) UPT Manado harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk memberdayakan pegawai agar mampu meningkatkan *Work Performance* yang ada di PT PLN (Persero) UPT Manado dalam menjalankan berbagai tugas administrasi yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada. Peningkatan *Work Performance* akibat baiknya *Self Efficacy* dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.7 berikut ini:



Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Dengan demikian hipotesis kedua : "Terdapat pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* secara parsial terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado" dapat diterima.

3. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Variabel *Work Life Balance* X_1 dan *Self Efficacy* X_2 Terhadap *Work Performance* Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara, *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap *Work Performance* (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 26 seperti terlihat pada Tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.14
Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda *Work Life Balance* (X₁) dan *Self Efficacy* (X₂) Terhadap *Work Performance* (Y)

Correlations				
		<i>Work Life Balance</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Performance</i>
Pearson Correlation	<i>Work Performance</i>	1.000	.749	.800
	<i>Work Life Balance</i>	.749	1.000	.733
	<i>Self Efficacy</i>	.800	.733	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Work Performance</i>	.	.000	.000
	<i>Work Life Balance</i>	.000	.	.000
	<i>Self Efficacy</i>	.000	.000	.
N	<i>Work Performance</i>	31	31	31
	<i>Work Life Balance</i>	31	31	31
	<i>Self Efficacy</i>	31	31	31

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4584,539	2	2292,269	32,175	,000 ^b
	Residual	1994,816	28	71,243		
	Total	6579,355	30			

a. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X₂), *Work Life Balance* (X₁)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,269	5,019		1,048	.304		
	<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	.496	.216	.351	2,295	.029	.462	2,165
	<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	.660	.186	.542	3,541	.001	.462	2,165

a. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.835 ^a	.697	.675	8,440	.697	32,175	2	28	0,000	2,425

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X2), *Work Life Balance* (X1)

b. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2025

Hasil analisis korelasi dan regresi variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama terhadap variabel *Work Performance* dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,835$ menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,697$ menunjukkan bahwa variasi *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado 69,7% dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama, sedangkan sisanya 30,30% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2), dan *Work Performance* (Y) adalah $Y = 5,25 + 4,96 X_1 + 6,60 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado ditentukan oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* sebesar 4,96 dan *Self Efficacy* sebesar 6,60 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 5,59 satuan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Sebaliknya jika *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 4,93 satuan *Work Performance* pada PT PLN (Persero)

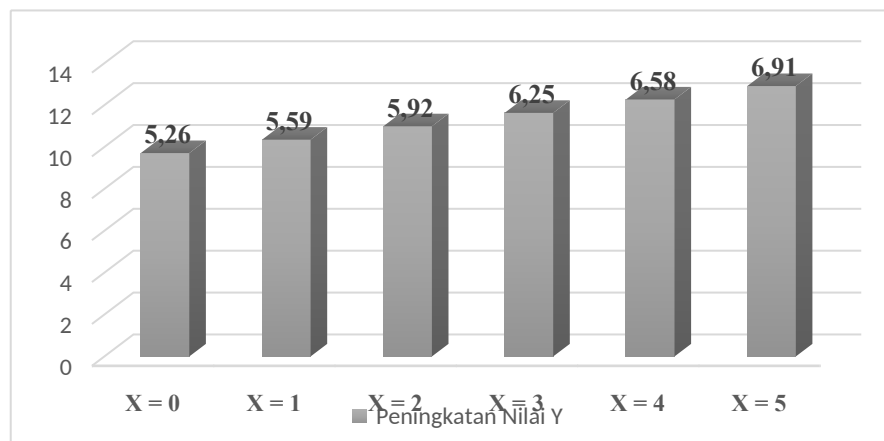
UPT Manado. *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 5,26 berarti tanpa adanya *Work Life Balance* dan *Self Efficacy*, besar skor *Work Performance* adalah 5,26. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* maka akan berdampak terhadap peningkatan variable *Work Performance*, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15, sebagai berikut :

Tabel 4.15
Peningkatan Secara Simultan *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) Terhadap *Work Performance* (Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	5,26	5,26
2	X = 1	5,59	4,93
3	X = 2	5,92	4,60
4	X = 3	6,25	4,27
5	X = 4	6,58	3,94
6	X = 5	6,91	3,61

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.15 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel *Work Life Balance* dan variable *Self Efficacy* secara simultan akan selalu mampu meningkatkan variable *Work Performance*. Untuk itu PT PLN (Persero) UPT Manado harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* agar mampu meningkatkan *Work Performance* dalam menjalankan tugas dan kerja yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada. Peningkatan *Work Performance* akibat baiknya *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.13 berikut ini :



Gambar 4.13
**Pengaruh Variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2)
 Terhadap Peningkatan Variabel *Work Performance* (Y)**
Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Dengan demikian hipotesis ketiga : "Terdapat pengaruh yang signifikan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado" dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data t_{hitung} (t Stat) dan F hitung (F_{hit}) melalui Uji t

secara parsial dan uji F secara Simultan berikut ini:

1. Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) *Work Life Balance* X_1

Terhadap *Work Performance* Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat hubungan variabel *Work Life Balance* X_1 terhadap *Work Performance* Y Pegawai PT PLN (Persero) UPT Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Summary Output Coefficients Variabel *Work Life Balance* (X_1)
Terhadap *Work Performance* (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,341	5,286		2,524	.017		
	<i>Work Life Balance</i>	1.057	.174	.749	6,088	.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel *Work Life Balance* (X_1) terhadap *Work Performance* (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 6,088 sedangkan t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N - k - 1 = 31 - 1 - 1 = 29$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,021 dengan demikian t hitung =

$6,088 > t_{\text{tabel}} = 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X_1) dengan *Work Performance* (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Manado secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 13,341 + 1,057 X_1$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **Hipotesis 1** pada uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (*Work Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (*Work Life Balance* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

H_a diterima. Variabel *Work Life Balance* dengan $t_{\text{hitung}} 6,088$ lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 2,021$ yang berarti variabel *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

2. Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji t) *Self Efficacy* X_2 terhadap

Work Performance Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh *Self Efficacy* X_2 terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Summary Output Coefficients Variabel *Self Efficacy* (X_2)
Terhadap *Work Performance* (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.97	5.224		1.527	.138		
	<i>Self Efficacy</i>	.974	.136	.800	7.177	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: *Work Performance*

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel *Self Efficacy* (X_2) terhadap *Work Performance* (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel *Self Efficacy* (X_2) sebesar 7,177 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N - k - 1 = 31 - 1 - 1 = 29$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,021 dengan demikian t hitung = $7,177 > t \text{ tabel} = 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 7,977 + 0,974 X_2$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 2** uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (*Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (*Self Efficacy* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

H_a diterima. Variabel *Self Efficacy* dengan t_{hitung} 7,177 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 yang berarti variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

3. Uji Hipotesis Ketiga secara Simultan (F-Test) *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) Terhadap *Work Performance* (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable *independent* mampu menjelaskan variabel *dependent* dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable *independent Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap variabel *dependent Work Performance* Pada PT PLN (Persero) UPT Manado secara simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Summary Output Anova Variabel
Work Life Balance (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) Terhadap
Work Performance (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4584,539	2	2292,269	32,175	,000 ^b
	Residual	1994,816	28	71,243		
	Total	6579,355	30			

a. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X_2), *Work Life Balance* (X_1)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap *Work Performance* (Y) sebesar 32,175. Dengan tingkat signifikan yang digunakan

sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 31-2-1 = 28$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka di dapat angka F_{tabel} sebesar 3,18.

Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 3** pada uji t dan uji F yaitu:

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (*Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (*Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1 , X_2 , berpengaruh terhadap Y. Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama dengan $F_{hitung} = 32,175 > F_{tabel} = 3,18$ dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\alpha < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi *Work Performance* atau dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Work Performance* (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran *Work Life Balance* Pegawai Pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

Work Life Balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan menyeimbangkan

tuntutan dari pekerjaan dengan aspek kehidupan di luar pekerjaan. Konsep ini sangat penting karna pekerjaan bukanlah satu-satunya aspek dalam hidup, namun ada juga aspek lain seperti keluarga, hubungan social, pendidikan, Kesehatan, dan pengembangan diri yang harus diperhatikan. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diyakini dapat memberikan efek positif terhadap kepuasan dalam bekerja, Kesehatan mental, dan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugas, *Work Life Balance* harus melekat pada semua karyawan yang ada dalam perusahaan agar *Work Performance* yang ada dalam perusahaan dapat meningkat dan visi & misi perusahaan tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Poluan A.R (2018), dikatakan *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. Ini merupakan badan usaha milik negara yang bertanggung jawab atas semua hal terkait listrik di Indonesia. Faktor yang harus terus dikembangkan PT PLN adalah masalah sumber daya manusia sebagai faktor penggerak yang penting dalam sebuah perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya *Work Performance* dalam pelayanan pegawai diperlukan manajemen yang baik dan tepat. Untuk *meningkatkan Work Performance* maka *Work Life Balance* kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. masih terdapat masalah dalam penerapan *Work Life Balance* di PT PLN (Persero) UPT Manado antara lain : 1.) masih terdapat karyawan yang belum memahami ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan datang terlambat maupun pulang lebih awal dari jam operasional yang berlaku, 2.) karyawan masih sering menyelesaikan urusan pribadi

di jam operasional kantor akibatnya pekerjaan menjadi tertunda sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak optimal karena terburu-buru saat mengerjakan pekerjaan, 3.) Karyawan yang menyebabkan terjadinya lembur atau kelebihan jam kerja dikarenakan pekerjaan tidak selesai pada waktu jam kerja normal. Hal itu berdampak pada *Work Performance* PT.PLN (Persero) UPT Manado.

Hasil temuan penelitian dimana dari 3 indikator ternyata *Work Life Balance* yang ada di PT PLN (Persero) UPT Manado sudah baik dalam penerapannya tetapi di temukan masih belum maksimalnya penerapan *Work Life Balance* yang operation. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terhadap tiga indikator *Work Life Balance* sudah dikategorikan baik. Dari hasil analisis ketiga indikator menunjukan hasil baik yaitu sebagai berikut: 1) Keseimbangan Waktu 3,07 dikategorikan baik, 2) Keseimbangan Keterlibatan yaitu 3,13 dikategorikan Baik, 3) Keseimbangan Kepuasan yaitu 3,84 dikategorikan Sangat Baik. Dilihat dari kelima indikator terdapat ada indikator Keseimbangan Waktu menunjukan hasil yang rendah walau terkategori baik,. Secara keseluruhan *Work Life Balance* pegawai di PT PLN (Persero) UPT Manado dikategorikan baik dengan nilai 3,35.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel *Work Life Balance* pegawai di PT PLN (Persero) UPT Manado sebesar 63,65% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik, walau masih terdapat Gap sebesar 36,38%.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa *Work Life Balance* pegawai di PT PLN (Persero) UPT Manado sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada sub indikator yang kurang baik agar mampu menunjang berbagai system

kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.2 Gambaran *Self Efficacy* Pegawai (X2) Pada PT PLN (Persero) UPT Manado

Self Efficacy atau efikasi diri merupakan salah satu konsep penting dalam psikologi yang di perkenalkan oleh Albert Bamdura dalam *Social Cognitive Theory*. Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam merencanakan, mengatur, serta melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan menghadapi berbagai situasi. Dengan kata lain, *Self Efficacy* atau efikasi diri mencerminkan seberapa besar individu percaya bahwa dirinya mampu mengatasi tantangan dan menghasilkan kinerja yang baik .

Menurut Alwisol dalam Vallery & Silvianita (2023), *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthan dalam Sari & Candra (2020), bahwa *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan Tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. Ini merupakan badan usaha milik negara yang bertanggung jawab atas semua hal terkait listrik di Indonesia. Untuk mencapai tujuan organisasi tentu diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang harus terus dikembangkan PT PLN (Persero) UPT Manado terletak pada bidang sumber daya manusia sebagai faktor penggerak yang penting dalam sebuah perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya kinerja dalam pelayanan karyawan diperlukan manajemen yang baik dan tepat. Untuk meningkatkan *Work Performance* maka *Self Efficacy*

setiap karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. masih terdapat beberapa masalah dalam penerapan *Self Efficacy* di PT PLN (Persero) UPT Manado : 1.) masih terdapat karyawan menunda penyelesaian pekerjaan sehingga tugas yang harusnya dapat diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran alur kerja dan menghambat pencapaian target, 2.) karyawan masih kurang percaya diri menghadapi tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan, 3.) karyawan masih belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan dan kondusif untuk bekerja, 4.) beberapa karyawan masih sering kesulitan mengelola stress dimasa sulit.

Hasil temuan penelitian dimana dari tiga indikator *Self Efficacy* yang ada di PT PLN (Persero) UPT Manado sudah baik dalam penerapannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ke tiga indikator sudah menunjukkan hasil yang baik yaitu sebagai berikut : 1) Yakin dapat Menyelesaikan Tugas yaitu 3,74 dikategorikan Baik , 2) Yakin dapat Memotivasi Diri yaitu 3,86 dikategorikan Sangat Baik, 3) Yakin mampu Menghadapi Hambatan yaitu 3,44 dikategorikan Baik. Dengan demikian secara keseluruhan *Self Efficacy* di PT PLN (Persero) UPT Manado dikategorikan baik dengan nilai 3,68.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel *Self Efficacy* pegawai di PT PLN (Persero) UPT Manado sebesar 66,51% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 33,49% yang perlu ditingkatkan agar sistem *Self Efficacy* yang ada di PT PLN (Persero) UPT Manado lebih dimaksimalkan agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa *Self Efficacy* pegawai sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. agar *Work Performance* meningkat.

4.3.3 Gambaran *Work Performance* Pada PT PLN (Persero) UPT Manado

Work Performance atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Prestasi kerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan, seperti kedisiplinan, sikap, tanggung jawab, dan kemampuan dalam bekerja sama. Dengan kata lain, prestasi kerja mencerminkan gabungan antara kemampuan (skill), motivasi, pengetahuan, serta kemauan individu dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Hasibuan, 2008 : 64) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya (Rivai,2004: 309) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Pelaksanaan peningkatan *Work Performance* terhadap Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Manado masih terdapat hambatan karena : 1.) Masih terdapat Sebagian karyawan yang masih kurang teliti dalam mengerjakan tugas sehingga hasil kerja terkadang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, 2.) Masih ada karyawan yang belum disiplin dalam hal kehadiran dan waktu kerja, seperti datang terlambat atau pulang tidak sesuai dengan jam operasional telah ditentukan, 3.)

Beberapa karyawan masih mengalami keterlambatan secara berulang tanpa adanya alasan yang jelas, sehingga dapat mengganggu efektivitas dan kelancaran pekerjaan. Karena itulah perlu diadakan peningkatan *Work Performance* terhadap pegawai PT PLN (Persero) UPT Manado.

Hasil temuan penelitian dimana dari lima indikator ternyata *Work Performance* yang ada di PT PLN (Persero) UPT Manado sudah baik dalam penerapannya tetapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terdapat lima indikator indikator baik yaitu sebagai berikut : 1) Hasil Kerja yaitu 2,97 dikategorikan Baik, 2) Pengetahuan Pekerjaan yaitu 3,11 dikategorikan Baik, 3) Sikap Positif yaitu 3,69 dikategorikan Baik, 4) Kecakapan Mental yaitu 3,24 dikategorikan Baik, 5) Disiplin Waktu dan Absensi yaitu 3,52 dikategorikan Baik. Dengan demikian secara keseluruhan *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado dikategorikan baik dengan nilai 3,30.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado sebesar 67,09% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 32,91 % yang perlu ditingkatkan agar, *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado sudah baik berdasarkan sub-sub indikator yang ada namun masih perlu dimaksimalkan karena kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.4 Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Terhadap *Work Performance* (Y)

Work Life Balance menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Performance*, di mana karyawan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional cenderung mengalami penurunan stres, peningkatan motivasi, serta kemampuan konsentrasi yang lebih baik. Dengan adanya keseimbangan tersebut, karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya *Work Life Balance* sebagai elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Work Life Balance merujuk pada kondisi di mana individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi. Menurut Hudson (Pada et al., 2022), aspek ini merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan dalam penyusunan kebijakan perusahaan. Sementara itu, Staff et al. (2020) menyoroti bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan sosial dan pekerjaan dapat menghambat kinerja karyawan. *Work Life Balance* dapat menjadi instrumen efektif bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya mendukung peningkatan *Work Performance*. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UPT Manado, sebagai penyedia layanan listrik yang mengintegrasikan teknologi dan ilmu pengetahuan, perlu memprioritaskan peningkatan *Work Life Balance* sesuai dengan regulasi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Work Performance*, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance*

terhadap peningkatan *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado memiliki korelasi yang kuat dengan hasil kerja karyawan. Secara keseluruhan, penerapan *Work Life Balance* dikategorikan baik, dengan nilai mean sebesar 3,35 (rentang skala 1,00–1,25), mencerminkan kinerja yang solid. Namun, penerapan *Work Life Balance* situasional oleh para pemimpin di PT PLN (Persero) UPT Manado belum sepenuhnya optimal, dan tantangan terkait aspek ini masih terus muncul. Hal ini terlihat dari respons responden pada sub-indikator penelitian, yang menunjukkan penerapan yang baik namun masih menyisakan kesenjangan kecil. Permasalahan yang teridentifikasi meliputi: 1) Kurangnya pemahaman karyawan terhadap ketentuan jam kerja yang ditetapkan perusahaan, 2) Keterlambatan kedatangan atau kepulangan lebih awal dari jadwal operasional, serta 3) Penyelesaian urusan pribadi selama jam kerja yang menyebabkan penundaan tugas, sehingga kualitas pekerjaan menurun akibat tekanan waktu.

Di sisi lain, hasil penelitian juga mengungkapkan adanya karyawan yang menerapkan *Work Life Balance* dengan sangat baik, terlihat dari rentang nilai 3,76–5,00, yang mencerminkan kualitas kepemimpinan yang unggul. Observasi menyoroti beberapa aspek positif, seperti: 1) Sikap pemimpin yang menghormati bawahan dan rekan kerja, 2) Pemanfaatan media yang efektif untuk menyampaikan visi kepada tim, serta 3) Kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi dan menciptakan suasana kerja yang stabil serta dapat diprediksi.

Ketidakmaksimalan penerapan *Work Life Balance* berpotensi memengaruhi penurunan *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan disarankan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui:

1) Pengembangan karakter pemimpin, 2) Pembinaan kebiasaan positif di lingkungan kerja, dan 3) Peningkatan aspek kepribadian yang mendukung keseimbangan hidup. Temuan ini selaras dengan data penelitian yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan *Work Life Balance* di PT PLN (Persero) UPT Manado berada pada kategori baik, dengan persentase total skor sebesar 62,42%. Meskipun demikian, terdapat kesenjangan sebesar 37,58% yang perlu diatasi agar karyawan dapat secara konsisten menerapkan *Work Life Balance* secara maksimal, sehingga mendukung peningkatan *Work Performance* dalam sektor listrik.

Koefisien regresi variabel bebas *Work Life Balance* menunjukkan arah positif dengan signifikansi di bawah 0,05, mengindikasikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Performance*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 3,683, yang lebih besar dari *t* tabel 2,016, dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menegaskan adanya perbedaan nyata dan pengaruh signifikan secara parsial. Analisis korelasi menghasilkan nilai *r* sebesar 0,853, menunjukkan hubungan sangat kuat dan positif antara *Work Life Balance* dan *Work Performance*. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,721 mengimplikasikan bahwa 72,1% variasi *Work Performance* dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, sementara 27,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Berdasarkan analisis, nilai signifikansi 0,000 dengan koefisien regresi positif 0,616 menolak *H0* dan menerima *H1*, yang berarti *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Artinya, semakin baik kualitas *Work Life Balance*, semakin tinggi pula *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado, dan sebaliknya, penurunan keseimbangan dapat mengurangi kinerja.

Secara empiris, Ali et al. (2015) menyatakan bahwa *Work Life Balance* mencerminkan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain menuju pencapaian tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui sikap kepemimpinan. Pendapat Adinata (2015) juga mendukung bahwa *Work Life Balance* yang efektif memberikan arahan bagi usaha karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Miftahul Khoiriyatul (2019) dan Angelique et al. (2021), yang mengkonfirmasi pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap *Work Performance*. Untuk meningkatkan *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado, disarankan agar pemimpin: 1) Mempertahankan komunikasi terbuka dengan tim, 2) Berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah pribadi anggota untuk mencegah dampak negatif pada kinerja, dan 3) Membangun frekuensi interaksi sosial yang mendukung kolaborasi. Langkah ini konsisten dengan penelitian Khairiyah dan Annisa (2010) dalam Barlian (2017), yang menyebutkan bahwa *Work Performance* dipengaruhi oleh motivasi, *Work Life Balance*, dan kepuasan kerja. Susanti (2015) mendefinisikan *Work Performance* sebagai pencapaian tugas sesuai aturan, wewenang, etika, dan moral, yang berkorelasi positif dengan tingkat *Work Life Balance*.

Untuk mencapai peningkatan *Work Life Balance* yang optimal, PT PLN (Persero) UPT Manado disarankan menerapkan strategi berikut: 1) Menetapkan visi dan tujuan yang jelas, 2) Memberikan arahan serta umpan balik konstruktif, 3) Mendorong komunikasi dan kolaborasi antar tim, 4) Memberikan pengakuan serta penghargaan, dan 5) Menyediakan peluang pembelajaran melalui pelatihan dan penugasan baru. Dengan implementasi yang konsisten, peningkatan *Work Life*

Balance diperkirakan akan mendukung peningkatan *Work Performance*, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa *Work Life Balance* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance*. Artinya, peningkatan kualitas *Work Life Balance* akan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado.

4.3.5 Pengaruh *Self Efficacy* (X2) Terhadap *Work Performance* (Y)

Self-Efficacy merujuk pada keyakinan seseorang akan kemampuannya mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan—baik melalui peningkatan motivasi intrinsik maupun melalui peningkatan komitmen terhadap tugas (Muttaqin et al., 2023)

Di PT PLN (Persero) UPT Manado, hasil analisis menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* secara keseluruhan berada dalam kategori Baik, dengan rata-rata mean variabel sebesar 3,68. Rincian dari indikator-indikatornya adalah sebagai berikut: Yakin dapat Menyelesaikan Tugas memiliki mean 3,74 (kategori Baik), Yakin dapat Memotivasi Diri mencapai 3,86 (kategori Sangat Baik), dan Yakin Mampu Menghadapi Hambatan berada pada 3,44 (kategori Baik). Temuan ini menunjukkan pegawai umumnya memiliki tingkat keyakinan diri yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama dalam memotivasi diri, meskipun terdapat sedikit kelemahan dalam menghadapi hambatan kerja.

Dalam praktiknya, sejumlah informan membagikan tantangan dalam menjaga motivasi saat menghadapi tekanan kerja, serta kurangnya komunikasi antar rekan kerja. Namun demikian, aspek-aspek positif juga terlihat—seperti pegawai yang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana kerja yang mendukung, dan mendapat dukungan pemberdayaan dari pimpinan.

Analisis statistik menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *Work Performance*: nilai t -hitung = 8,803 secara konsisten lebih tinggi daripada t -tabel = 2,016, dengan p -value = $0,000 < 0,05$. Nilai korelasi sebesar $r = 0,802$ mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,643$) menggambarkan bahwa 64,3% variasi dalam *Work Performance* dapat dijelaskan oleh *Self-Efficacy*, sementara sisanya sebesar 35,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kesimpulannya, terdapat hubungan positif yang kuat antara *Self-Efficacy* dengan *Work Performance* semakin tinggi keyakinan diri pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini mendukung temuan sebelumnya bahwa *Self-Efficacy* merupakan fondasi utama yang memperkuat motivasi intrinsik dan komitmen kerja demi mencapai kinerja unggul (Muttaqin et al., 2023)

Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UPT Manado disarankan untuk memperkuat pondasi *Self-Efficacy* pegawai melalui beberapa inisiatif: menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi terbuka, serta memberikan pelatihan dan dukungan motivasional yang menumbuhkan kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi tantangan tugas.

4.3.6 Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance*

Work Performance dapat diukur melalui kemampuan pegawai dalam menjaga *Work Life Balance* yang selaras dengan karakteristik dan kebutuhan tim kerja. Pemimpin yang mampu menyesuaikan pola *Work Life Balance* dengan kondisi bawahannya secara otomatis akan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. *Work Life Balance* mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, serta kepuasan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan perannya. Sementara itu, *Self Efficacy* mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas, memotivasi diri, serta menghadapi hambatan. Keduanya terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana penelitian terkini menegaskan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor (Pradhan & Hati, 2020; Halim et al., 2021; Putri & Widodo, 2022).

Hasil penelitian di PT PLN (Persero) UPT Manado menunjukkan bahwa secara keseluruhan, *Work Life Balance* berada pada kategori Baik dengan mean variabel 3,35. Pada indikatornya, keseimbangan waktu memperoleh nilai 3,07 (Baik), keseimbangan keterlibatan sebesar 3,13 (Baik), dan keseimbangan kepuasan sebesar 3,84 (Sangat Baik). Sementara itu, *Self Efficacy* juga berada pada kategori Baik dengan mean variabel 3,68. Rinciannya yaitu yakin menyelesaikan tugas 3,74 (Baik), yakin memotivasi diri 3,86 (Sangat Baik), dan yakin menghadapi hambatan 3,44 (Baik). Adapun *Work Performance* pegawai berada pada kategori Baik dengan mean variabel 3,30, meliputi indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, sikap positif, kecakapan mental, serta disiplin waktu dan absensi.

Meskipun secara umum hasil penelitian memperlihatkan kondisi yang baik, masih ditemukan kendala dalam implementasi *Work Performance*, antara lain: (1) kualitas hasil kerja yang belum sepenuhnya akurat dan masih terdapat kesalahan, (2) kuantitas hasil kerja yang belum mencapai target, (3) konsistensi dalam ketepatan waktu yang masih kurang stabil, serta (4) efektivitas kerja yang belum optimal. Namun demikian, masih terdapat pegawai yang menunjukkan kinerja sangat baik, tercermin pada indikator kepatuhan terhadap prosedur, jumlah proyek yang dapat diselesaikan tepat waktu, serta efektivitas tindakan korektif yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa secara praktis *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* sudah mampu mendukung kinerja, meskipun masih memerlukan peningkatan pada aspek-aspek tertentu.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS 26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $56,793 > F_{tabel} = 3,18$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Koefisien regresi masing-masing variabel menunjukkan arah positif, yaitu *Work Life Balance* sebesar 0,526 dan *Self Efficacy* sebesar 0,123. Analisis korelasi juga menunjukkan hubungan yang kuat, dengan nilai $r = 0,854$ yang masuk kategori sangat kuat dan positif. Selanjutnya, uji koefisien determinasi menghasilkan $R^2 = 0,730$, yang berarti 73% variasi dalam *Work Performance* pegawai dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy*, sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

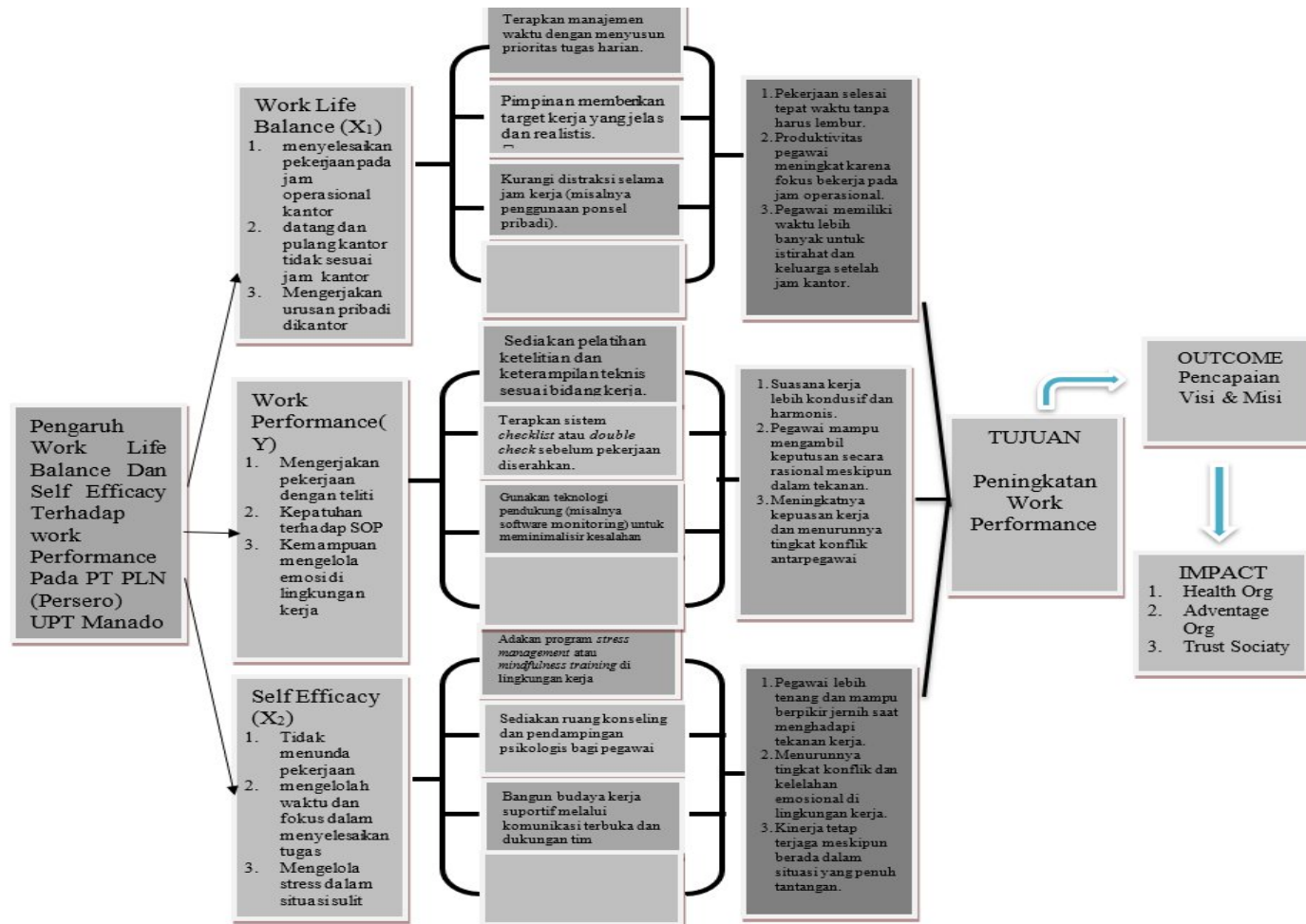
Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menegaskan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan berkontribusi signifikan terhadap

peningkatan kinerja pegawai (Sari & Budiono, 2021; Rahman *et al.*, 2022; Oktavia & Rahayu, 2023). Artinya, semakin baik kondisi keseimbangan kerja-kehidupan pegawai dan semakin tinggi keyakinan mereka terhadap kemampuan diri, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, apabila kedua variabel tersebut tidak dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai berpotensi menurun.

Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UPT Manado perlu memperkuat implementasi *Work Life Balance* dengan cara: (1) menetapkan tujuan kerja yang lebih jelas dan terukur bagi setiap pegawai, (2) meningkatkan ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas, (3) mendorong budaya kerja yang disiplin dan bebas dari penundaan pekerjaan, serta (4) memastikan keselamatan dan kenyamanan kerja pegawai. Selain itu, pengembangan *Self Efficacy* dapat difasilitasi melalui program pelatihan, coaching, dan dukungan motivasi yang konsisten. Dengan upaya tersebut, diharapkan *Work Performance* pegawai dapat terus ditingkatkan dan berkontribusi terhadap pencapaian visi perusahaan.

4.4 Implementasi

Dalam meningkatkan *Work Performance* maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh Perusahaan terkait dengan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses *Work Life Balance* oleh pimpinan serta upaya untuk lebih mengefektifkan *Self Efficacy* yang terjadi pada pegawai Perusahaan, sehingga dapat meningkatkan *Work Performance* dapat dilihat pada bagan sebagai berikut :



Gambar 12
Implementasi *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance*

Penjelasan mengenai implementasi *Work Life Balance* (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Performance* (Y) dapat dipahami lebih rinci melalui uraian penerapan hasil penelitian ketiga variabel berikut ini:

4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel *Work Life Balance* (X1)

Penerapan *Work Life Balance* menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan *Work Performance* pegawai di PT PLN (Persero) UPT Manado. *Work Life Balance* tidak hanya mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan efektivitas organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Menurut Putra & Sunjoyo (2020), penerapan *Work Life Balance* yang baik mampu meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat stres, serta mendukung tercapainya produktivitas yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado dapat dilakukan melalui beberapa langkah. Pertama, memastikan pekerjaan terselesaikan pada jam operasional kantor dengan menerapkan manajemen waktu yang baik, misalnya dengan penyusunan prioritas tugas harian. Kedua, mengatasi permasalahan terkait kedisiplinan jam kerja, di mana pimpinan perlu memberikan target kerja yang jelas, terukur, dan realistis agar pegawai dapat datang dan pulang sesuai ketentuan jam kerja. Ketiga, mengurangi kecenderungan pegawai untuk mengurus kepentingan pribadi selama jam kerja, misalnya dengan membatasi penggunaan telepon genggam atau aktivitas non-kerja saat jam operasional.

Implementasi strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap

peningkatan kinerja pegawai. Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa perlu lembur, produktivitas meningkat karena pegawai lebih fokus bekerja pada jam operasional, serta pegawai memiliki waktu istirahat dan kesempatan berkumpul bersama keluarga setelah jam kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Handayani & Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berperan signifikan dalam menjaga kesehatan mental dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, penerapan *Work Life Balance* yang konsisten pada PT PLN (Persero) UPT Manado akan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian *Work Performance* yang lebih optimal.

4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel *Self Efficacy* (X2)

Self Efficacy merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. *Self Efficacy* menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola waktu, menyelesaikan tugas, dan menghadapi situasi yang penuh tekanan. Menurut Bandura dalam Nugroho & Prabowo (2021), *Self Efficacy* yang tinggi akan mendorong individu untuk lebih percaya diri, gigih, dan mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun dihadapkan pada tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan individu, tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian di PT PLN (Persero) UPT Manado, penerapan *Self Efficacy* telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Upaya peningkatan *Self Efficacy* dapat dilakukan melalui beberapa

langkah. Pertama, mendorong pegawai untuk tidak menunda pekerjaan dengan menerapkan manajemen tugas harian yang jelas dan realistis. Kedua, membantu pegawai dalam mengelola waktu serta meningkatkan fokus dengan memberikan pelatihan pengaturan prioritas kerja. Ketiga, menyediakan program pendampingan psikologis dan pelatihan pengelolaan stres, agar pegawai mampu tetap tenang dan rasional ketika menghadapi situasi sulit.

Penerapan strategi tersebut memberikan hasil positif terhadap *Work Performance*. Pegawai menjadi lebih tenang dan mampu berpikir jernih saat menghadapi tekanan kerja, tingkat konflik emosional di lingkungan kerja menurun, serta kinerja tetap terjaga meskipun berada dalam kondisi penuh tantangan. Hal ini sejalan dengan temuan Lestari & Setiawan (2022), yang menjelaskan bahwa *Self Efficacy* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan ketahanan kerja (*resilience*) dan produktivitas pegawai.

Dengan demikian, peningkatan *Self Efficacy* di PT PLN (Persero) UPT Manado dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, menjaga kestabilan emosi, dan menghadapi tekanan kerja. Hal ini berdampak langsung pada pencapaian *Work Performance* yang lebih optimal serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi.

4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel *Work Performance* (Y)

Work Performance merupakan elemen krusial bagi keberhasilan organisasi karena menjadi tolok ukur pencapaian tujuan, produktivitas, serta reputasi perusahaan. Menurut Putra & Rahmawati (2020), *Work Performance* mencerminkan hasil kerja pegawai yang berhubungan erat dengan strategi

organisasi dan kepuasan pemangku kepentingan. Senada dengan itu, Saputra et al. (2021) menjelaskan bahwa *Work Performance* mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai pegawai sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian di PT PLN (Persero) UPT Manado, *Work Performance* pegawai telah berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,30. Namun, capaian tersebut masih perlu ditingkatkan agar selaras dengan standar kinerja yang diharapkan perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Oleh karena itu, manajemen perlu terus melakukan pemantauan dan pembinaan terhadap kinerja pegawai agar kualitas layanan dan produktivitas organisasi semakin optimal.

Penerapan peningkatan *Work Performance* dapat difokuskan pada empat aspek utama. Pertama, kualitas kerja, dengan menekankan ketelitian, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), dan minimisasi kesalahan. Kedua, kuantitas kerja, yaitu peningkatan jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Ketiga, waktu penyelesaian, dengan memastikan konsistensi pegawai dalam memenuhi tenggat waktu tanpa mengorbankan mutu hasil kerja. Keempat, efektivitas kerja, yaitu optimalisasi pemanfaatan sumber daya, pelaksanaan tindakan perbaikan, serta kepatuhan terhadap perjanjian atau kontrak yang berlaku.

Implementasi strategi tersebut terbukti memberikan dampak positif, seperti meningkatnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatnya

kepatuhan terhadap SOP, serta kemampuan mengelola emosi di lingkungan kerja. Kondisi ini mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif, menurunkan potensi konflik, serta memperkuat produktivitas dan daya saing perusahaan.

Dengan demikian, apabila *Work Life Balance* dikelola secara efektif dan *Self Efficacy* pegawai terus ditingkatkan, maka *Work Performance* di PT PLN (Persero) UPT Manado akan mengalami perbaikan yang signifikan. Hal ini akan berdampak langsung pada pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa total skor untuk variabel *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado termasuk dalam kategori baik dengan nilai 3,35 (atau 67%), sehingga masih memerlukan peningkatan.
2. *Self Efficacy* pegawai juga belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan. Hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa total skor untuk variabel *Self Efficacy* pada PT PLN (Persero) UPT Manado termasuk dalam kategori baik dengan nilai 3,68 (atau 73,6%), sehingga tetap perlu diperhatikan agar lebih optimal.
3. *Work Performance* pegawai masih perlu dimaksimalkan agar hasil kerja semakin baik. Dari hasil analisis jawaban responden, total skor untuk variabel *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado dikategorikan baik dengan nilai 3,30 (atau 66%), sehingga masih perlu ditingkatkan lagi.
4. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance*. Hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 11,08 + 0,61X_1$ dengan hubungan korelasi yang kuat sebesar 0,85 dan

nilai R Square = 0,72, yang berarti 72% *Work Performance* dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, sedangkan 28% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, peningkatan *Work Life Balance* akan mampu meningkatkan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

5. *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance*. Hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 8,93 + 0,72X_2$ dengan hubungan korelasi yang kuat sebesar 0,80 dan nilai R Square = 0,64, yang berarti 64% *Work Performance* dipengaruhi oleh *Self Efficacy*, sedangkan 36% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Self Efficacy* akan berdampak pada peningkatan *Work Performance* pegawai PT PLN (Persero) UPT Manado.
6. *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance*. Hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 9,71 + 0,52X_1 + 0,12X_2$ dengan hubungan korelasi yang sangat kuat sebesar 0,85 dan nilai R Square = 0,73, yang berarti 73% *Work Performance* dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama, sedangkan 27% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, peningkatan *Work Performance* pegawai sangat ditentukan oleh penerapan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* di PT PLN (Persero) UPT Manado.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT PLN (Persero) UPT Manado maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Peningkatan *Work Life Balance*. PT PLN (Persero) UPT Manado disarankan untuk terus meningkatkan penerapan *Work Life Balance*, khususnya pada aspek keseimbangan waktu dan keterlibatan yang memperoleh skor relatif lebih rendah. Pimpinan dapat melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, memberikan fleksibilitas waktu, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar pegawai mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.
2. Optimalisasi *Self Efficacy*. Perusahaan perlu memperhatikan penguatan *Self Efficacy* pegawai melalui pelatihan pengembangan diri, konseling, serta program pendampingan kerja (mentoring). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas, menjaga motivasi, serta kemampuan menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja dan kualitas kinerja pegawai dapat lebih optimal.
3. Peningkatan *Work Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dalam kategori baik namun belum maksimal. Oleh karena itu, manajemen diharapkan dapat memperkuat aspek-aspek kinerja seperti disiplin waktu, ketelitian, serta kepatuhan terhadap SOP melalui sistem evaluasi rutin, pemberian penghargaan, maupun teguran yang bersifat membangun.

4. Implikasi Manajerial. Karena *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terbukti berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Work Performance*, maka manajemen perusahaan perlu menjadikan kedua faktor ini sebagai fokus dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Integrasi program keseimbangan kerja-kehidupan serta peningkatan *self efficacy* pegawai akan memberikan dampak positif bagi pencapaian visi, misi, dan reputasi perusahaan.
5. Saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan variabel yang digunakan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, maupun kepemimpinan, serta memperbesar jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif dan generalisasi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing
- Alir, D. (2005). *Metodelogi penelitian*. Jakarta: PT Rajawali Prees.
- Anggeyeny, Viany Indah. (2009). *Fear of Floating: Studi Empiris Sistem Nilai Tukar secara de facto di Indonesia dalam Periode 1994-2003*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Anoraga, Pandji. (2010). *Ekonomi Islam Kjian Makro dan Mikro*. Yogyakarta: PT. Dwi Chandra Wacana.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- BPKP. (2000). *Pengukuran Work Performance Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: BPKP.
- Cascio, W.F. (2012). *Managing Human Resources (9th ed.)*. New York: McGraw-Hill International Edition Inc.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*, Cetakan kedelapan, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.
- Kasmir. "menjalankan Sumber daya Manusia (Teori dan praktik)". Cetakan-1 PR. Rajagrafingo Persada. Jakarta 2016.
- Malayu SP Hasibuan, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, V. R. (2011) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.

- Nachrowi, Djalal, dan Hardius Usman, (2006). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*, FEUI.
- Ni'matuzahroh, S. P. M. S., & Prasetyaningrum, S. (2018). *Observasi: teori dan aplikasi dalam psikologi* (Vol. 1). UMM Press.
- Nitisemito, Alex S. , (1998). *Manajemen Personalialia: manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: theory and practice*. New York: Sage Publications, Thousand Oaks.
- S. Santoso (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. Jakarta: PT.ELEK Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Siegel, S. (1994). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu – Ilmu Sosial*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2003. *Work Performance Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of management*, 15(2), 251-289.

Jurnal :

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.
- Ardiansyah, C. A. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs) Luwu*. *Jesya*, 6(2), 1861–1872.
<https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1192>.

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Fahmi., M.A. (2021). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 77–99. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., Farisandy, E. D. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro*. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual>.
- Jannah, M. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Supervisor Dan Self Efficacy Terhadap Work Performance Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 10-20.
- Juliani, H., Adiyanta, F. C., & Jayawardani, P. (2018). *Laporan Penelitian_Kebijakan Reformasi Birokrasi Pemerintah Dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (Sdm) Aparatur*.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2018. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Work Performance Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94–103.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Work Life Balance, Dan Self Efficacy Terhadap Work Performance (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). *Pengaruh motivasi, Self Efficacy dan kepemimpinan terhadap Work Performance karyawan PT Satu Visi Edukasi*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 5(2), 242-242.
- Mattayang, Besse. “Tipe Dan Work Life Balance: Suatu Tinjauan Teoritis.” *Jurnal Of Economic, Management And Accounting (JEMMA)* Volume 2 (2): (2019). 1–8.
- Nugroho, M. A., Saryadi, S., & Widiartanto, W. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Work Performance Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Bandeng Juwana)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 196-205.

- Priyatmo, Cornelius Ludi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Work Performance* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekonomi* 9 (1): (2018). 1–9.
- Putra, F. A., Musadieq, M. A., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh *Work Life Balance* dan Self Efficacy terhadap *Work Performance*: studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Rifaldi, A., & Wibowo, P. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Brebes*. *Jurnal Sains Student Research*, 1(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* dan Self Efficacy terhadap *Work Performance* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siregar, T. R. Y., & Wardi, Y. (2023). PERAN *WORK LIFE BALANCE* DALAM *WORK PERFORMANCE* DAN KEPUASAN KERJA GENERASI MILENIAL: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(1), 83-92.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 69-75.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Self Efficacy Fisik terhadap *Work Performance* Karyawan Pt Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh *Work Life Balance* dan Self Efficacy terhadap *Work Performance* (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh *Work Life Balance*, Self Efficacy, dan motivasi kerja terhadap *Work Performance*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Umaru, D. M., *et al.* (2015). Evaluation of performance of small and medium enterprises (smes) development in nigeria. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 3(2).

- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar: Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar.*
- Wicaksono, H. M., & Tarmizi, A. (2025). Pengaruh *Work Life Balance*, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Performance* Karyawan: Studi PT. Sukanda Djaya Cabang Ancol. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 170-178.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Pertama

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PADA PT PLN (PERSERO) UPT MANADO

A. RESPONDEN

1. **JenisKelamin** : ☐ L ☐ P
2. **Pendidikan** : ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ D1 ☐ D2
☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
3. **Usia** : ☐ <25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ 46-56 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden pada dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* Pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Sebelum mengisi blanko kuesioner diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut.

1. Terdapat 3 kelompok kuesioner yaitu tentang (i) *Work Life Balance* (ii) *Self Efficacy* , dan (iii) *Work Performance*
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang

dikosongkan. Berilah tanda (x) pada jawaban yang anda anggap paling tepat.

3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondisi Bapak/Ibu.

A. Kuesioner *I Work Life Balance*

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat.

Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Karyawan memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
2. Karyawan dapat membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan pada jam operasional kantor
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
4. Karyawan memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
5. Karyawan dapat membatasi waktu lembur
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
6. Perusahaan menyediakan fasilitas rileksasi
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju

7. Karyawan melakukan urusan pribadi setelah pulang kantor
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
8. Karyawan mendapatkan kompensasi dari perusahaan saat bekerja lembur
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
9. Karyawan merasa puas dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
10. Karyawan merasa bahagia dengan kualitas waktu yang dihabiskan bersama keluarga
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju

B. Kuesioner II *Self Efficacy*

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat.

Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=SangatSetuju; S=Setuju; KS= Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Karyawan inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
 - A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju

2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
3. Karyawan mengelola waktu dan focus dalam menyelesaikan tugas
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
4. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
5. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
6. Karyawan menetapkan target penyelesaian pekerjaan
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
7. Karyawan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan sehingga kondusif untuk bekerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
8. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi baru
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju

9. Karyawan mampu mengidentifikasi dan menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
10. Karyawan mampu mengelola stress dalam situasi sulit
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

C. Kuesioner III *Work Performance*

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat.

Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju; KS=Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Karyawan berhati – hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
2. Karyawan mampu menggunakan system atau alat kerja
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
3. Karyawan memiliki kesadaran terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

4. Karyawan dedisiplinan dalam kehadiran dan waktu kerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
5. Karyawan kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan perusahaan
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
6. Karyawan dapat melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
7. Karyawan mampu mengelola emosi di lingkungan kerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
8. Karyawan selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
9. Karyawan menghindari keterlambatan berulang tanpa alasan
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju
10. Karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab lebih terhadap hasil kerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Kurang Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak setuju

11. Selalu bersikap sopan pada atasan maupun rekan kerja

- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

12. Dapat mengatasi masalah sederhana saat computer mengalami gangguan

- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

13. Bangga Ketika hasil kerja dapat dipercaya dan akurat

- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

Lampiran 2. Skor *Work Life Balance* (X₁) Dari 31 Responden

Identitas Respond	SKOR Worl Life Balance (X ₁)									Skor
	x1	X2	X3	x4	x5	x6	X7	X8	x9	Total
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
4	4	4	5	5	3	3	3	1	5	33
5	4	3	3	4	5	5	3	5	5	37
6	5	3	5	5	5	5	4	5	5	42
7	4	1	1	3	3	2	1	1	1	17
8	3	1	1	2	3	2	1	3	4	20
9	4	2	1	1	3	2	2	1	2	18
10	3	3	2	4	4	3	2	3	2	26
11	4	4	2	5	4	3	2	1	2	27
12	4	2	2	3	4	2	2	2	3	24
13	2	1	1	3	2	2	1	2	3	17
14	4	2	2	3	4	3	2	2	3	25
15	2	1	2	1	1	1	1	1	5	15
16	5	1	1	2	2	1	1	1	2	16
17	3	2	2	3	3	1	1	2	3	20
18	3	2	2	1	3	2	1	2	5	21
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
21	4	3	2	3	5	4	3	4	5	33
22	4	3	5	5	5	4	3	3	5	37
23	4	4	3	4	5	5	4	4	5	38
24	2	1	3	3	5	3	3	1	4	25
25	4	3	3	5	5	5	4	5	5	39
26	5	3	5	4	5	4	4	4	5	39
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
28	4	1	1	3	3	2	1	4	4	23
29	3	1	1	1	3	1	1	1	2	14
30	2	1	1	3	4	4	2	5	5	27
31	4	2	2	4	5	5	1	4	3	30
TOTAL	117	77	82	105	120	99	77	92	119	888
RATA2	3,77	2,48	2,65	3,39	3,87	3,19	2,48	2,97	3,84	28,65
PERTANYA	1	2	3	4	7	8	11	12	13	17

Lampiran 3. Skor *Self Efficacy* (X₂) Dari 31 Responden

Identitas Respond	SKOR Self Efficacy(X ₂)											Skor
	x1	X2	x3	X4	x5	X6	X7	x8	X9	x10	X11	Total
1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
2	2	3	2	4	3	5	2	5	3	4	3	34
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	1	5	4	5	1	4	4	1	1	30
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
7	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	2	42
8	4	5	2	4	2	4	1	4	1	2	2	27
9	3	3	2	3	2	4	1	3	5	3	2	28
10	5	5	1	5	5	4	1	5	4	5	1	36
11	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	1	37
12	5	5	1	5	4	5	2	4	2	2	2	32
13	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	22
14	4	3	1	4	5	4	3	5	4	5	1	35
15	2	2	2	4	2	5	2	5	2	2	2	28
16	4	1	2	4	4	4	1	3	2	3	2	26
17	2	2	2	4	2	5	2	4	4	3	2	30
18	5	4	2	4	5	5	2	4	2	5	2	35
19	5	5	1	5	5	5	3	5	5	4	2	40
20	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	43
21	5	5	3	4	5	5	1	5	5	5	5	43
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	45
23	4	4	3	5	4	5	1	4	4	4	3	37
24	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	42
27	3	2	1	5	1	4	1	3	1	1	1	20
28	4	1	1	3	1	5	1	5	5	4	1	27
29	5	4	3	5	4	3	1	4	4	4	3	35
30	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	44
31	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	45
TOTAL	129	121	77	137	123	142	76	138	123	122	75	1134
RATA2	4,16	3,90	2,48	4,42	3,97	4,58	2,45	4,45	3,97	3,94	2,42	36,58
PERTANYA	1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	14	15

Lampiran 4. Skor *Work Performance* (Y) Dari 31 Responden

Identitas Respond	SKOR Work Performance (Y)													Skor Total
	Y1	Y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	Y9	y10	Y11	Y12	Y13	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	63
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	43
4	2	3	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	54
5	3	5	5	1	5	5	4	5	3	5	5	4	4	54
6	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	55
7	3	4	5	3	3	5	5	5	2	4	3	5	4	51
8	1	1	2	1	5	4	1	3	1	3	1	2	1	26
9	1	1	2	1	3	5	5	4	1	3	2	1	1	30
10	2	5	2	1	3	2	2	3	2	5	5	5	5	42
11	2	1	4	1	3	2	5	4	1	3	4	5	5	40
12	2	2	2	2	3	5	4	4	1	3	2	2	3	35
13	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	29
14	2	4	3	2	1	2	4	5	2	3	2	2	3	35
15	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	26
16	2	1	1	2	5	2	2	1	2	4	3	2	3	30
17	2	2	4	2	3	2	2	4	2	5	3	2	3	36
18	2	5	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	3	38
19	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	36
20	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	62
21	1	5	4	4	5	4	4	5	1	5	5	5	5	53
22	1	4	5	1	4	5	3	5	3	4	4	5	4	48
23	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	58
24	1	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	37
25	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	60
26	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	59
27	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	22
28	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	19
29	4	4	5	4	5	4	4	5	1	5	5	5	4	55
30	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	49
31	3	5	5	1	5	5	5	5	1	2	1	4	1	43
TOTAL	77	107	113	76	117	110	110	123	72	120	109	112	106	1352
RATA2	2,48	3,45	3,65	2,45	3,77	3,55	3,55	3,97	2,32	3,87	3,52	3,61	3,42	43,61
PERTANYA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3	13	12	4	15

Lampiran 5. Tabel Statistik r (*Product moment*)

N/2	R	N	r	N	r
3	0.997	27	0.381	55	0.276
4	0.950	28	0.424	60	0.254
5	0.878	29	0.367	65	0.244
6	0.811	30	0.361	70	0.235
7	0.754	31	0.355	75	0.2267
8	0.707	32	0.349	80	0.220
9	0.666	33	0.344	85	0.213
10	0.632	34	0.339	90	0.207
11	0.602	35	0.325	95	0.202
12	0.576	36	0.320	100	0.195
13	0.553	42	0.316	125	0.176
14	0.532	38	0.312	150	0.159
15	0.514	39	0.308	175	0.148
16	0.497	40	0.304	200	0.138
17	0.482	41	0.301	300	0.113
18	0.468	42	0.297	400	0.098
19	0.456	43	0.294	500	0.088
20	0.444	44	0.293	600	0.080
21	0.433	45	0.292	700	0.074
22	0.423	46	0.291	800	0.070
23	0.413	47	0.288	900	0.065
24	0.404	48	0.284	1000	0.062
25	0.396	49	0.281		
26	0.388	50	0.279		

$$N-2=31-2=29$$

Lampiran 6. Tabel Nilai T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
Dua Sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
Satu Sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
10	1,422	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,342	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,425	3,633
32	1,309	1,694	2,042	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611

df = N-K-1

df = 31-1-1=29

Lampiran 10. Validitas *Self Efficacy*

Lampiran 12. Reabilitas *Work Life Balance*

TOTAL GANJIL	TOTAL GENAP
1	
0,911029753	1

Lampiran 13. Reabilitas *Self Efficacy*

TOLAL GANJIL	TOTAL GENAP
1	
0,864127445	1

Lampiran 14. Reabilitas *Work Performance*

TOTAL GANJIL	TOTAL GENAP
1	
0,95586916	1