

**PENGARUH SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL DAN WORKLIFE BALANCE  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN TOMPASO**

*EFFECT OF SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL AND WORKLIFE BALANCE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE TOMPASO SUB-DISTRICT OFFICE*

Oleh:

**Elni Glori Rori<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Reitty Lilyanni Samadi<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[<sup>1</sup>rorieln0@gmail.com](mailto:rorieln0@gmail.com)  
[<sup>2</sup>bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)  
[<sup>3</sup>lilysamadi@gmail.com](mailto:lilysamadi@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Tompaso. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yang diambil dari seluruh populasi pada Kantor Kecamatan Tompaso dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Locus of Control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan *Worklife Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Self Efficacy*, *Locus of Control*, *Worklife Balance* dan Kinerja Karyawan.

**Abstract:** This study aims to determine the Influence of *Self Efficacy*, *Locus of Control* and *Worklife Balance* on Employee Performance at Tompaso District Office. The sample in this study amounted to 35 respondents taken from the entire population at Tompaso District Office using saturated sampling technique. Data collection conducted in this study using questionnaires, which were processed using the SmartPLS 4.0 application. The results of this study found that *Self Efficacy* has a positive and significant effect on Employee Performance, *Locus of Control* has a positive and significant effect on Employee Performance, and *Worklife Balance* has a positive and significant effect on Employee Performance.

**Keywords:** *Self Efficacy*, *Locus of Control*, *Worklife Balance* and *Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang**

Pada suatu kantor pemerintahan dan juga sebagai sebuah organisasi yang merupakan kesatuan sosial yang secara sadar dan terus menerus mengupayakan yang terbaik untuk mencapai tujuan tertentu. Tantangan dalam dunia pekerjaan yang terus berkembang semakin lama semakin besar serta semakin ketat maka organisasi diminta untuk selalu terus meningkatkan seluruh aspek pada sumber daya manusia. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat ia bekerja. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, *self efficacy* yang secara parsial berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun semultan. *Worklife Balance* yang menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ali dan Wardoyono, 2021).

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Konsep *self efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan karena kurangnya motifasi dan merasa tidak yakin dengan kemampuan di dalam diri mereka, sehingga pekerjaan yang diberikan membawa hasil yang tidak maksimal. *Self efficacy* juga berpengaruh signifikan pada kinerja, hal tersebut juga dikemukakan pada penelitian Arshanti (2019). *Self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri.

*Locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. Individu dengan internal *locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki mindset 3 (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir. Selain itu *Locus of control* dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kegagalan dalam suatu pekerjaan sebaiknya ditanggapi sebagai hal yang labil, dimana kita beranggapan bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan akibat oleh faktor eksternal dan ketika mengalami kegagalan faktor internal dikatakan sebagai penyebabnya.

*Worklife balance* sendiri memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung-jawab dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. aspek aspek dalam work life balance dalam kehidupannya antara lain keseimbangan waktu. Keseimbangan keterlibatan di tempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik sehingga *Work-life balance* memengaruhi kinerja dengan hasil signifikan. Dalam penelitian Arifin dan Muharto, (2022) menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Banyak karyawan yang belum dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga menjadi kendala dalam dunia pekerjaan maupun dalam keluarga. Seorang karyawan yang telah berkeluarga kerap memiliki waktu yang lebih sedikit dengan keluarga. Contohnya kebijakan perusahaan yang mengharuskan atau memungkinkan karyawan bekerja dengan jam di luar jam 4 kerja.

Menurut pengamatan saya di Kantor Kecamatan Tompaso masalah yang sering dilakukan oleh karyawan adalah hasil kerja yang kurang berkualitas. Masih banyak karyawan yang tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan setiap tugas (target) yang diberikan. Sehingga beban kerja yang diberikan, banyak yang tidak selesai sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Kepercayaan diri juga sangat menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Namun di Kantor Kecamatan Tompaso banyak karyawan yang kurang percaya dengan kemampuannya untuk menyelesaikan atau melalukan pekerjaan, contohnya menunda tugas/pekerjaan yang diberikan. Di Kantor Kecamatan Tompaso rata-rata karyawan sudah berkeluarga, dan memiliki tanggung-jawab pada keluarganya masing-masing. Oleh sebab itu masing-masing karyawan dituntut untuk dapat menyeimbangkan kehidupan dalam keluarga dan pekerjaan. Banyak karyawan juga yang dengan sengaja mengakhiri pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja yang berlaku. Ataupun dengan sengaja menolak pekerjaan dengan alasan pribadi.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tompaso
2. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tompaso
3. Untuk menguji pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tompaso.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen SDM

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama dengan sumber daya

organisasi lainnya, sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk untuk mencapai tujuan organisasi itu. Marwansyah (2017), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diaartikan sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

### ***Self-efficacy***

*Self Efficacy* merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yangmampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *Self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Trilolita 2017). Indikator *Self Efficacy* menurut Brown (dalam Fitriandari,2019) indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu level, *strength* dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu: 1). yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, 2). yakin dapat memotivasi diri, 3). yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, 4). yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, 5). yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

### ***Locus of control***

*Locus of control* merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya. Rahayuningsih (2016) menyatakan beberapa dimensi *locus of control* internal dan eksternal,yaitu: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain. Indikator *Locus of Control* meliputi (L, 2014): Pencapaian hasil, Keberuntungan, Kesuksesan, Pribadi yang bertanggungjawab, Campur tangan orang lain, dan Antisipasi permasalahan

### ***Work-Life Balance***

Parkes & Langford (2019) menyatakan bahwa *worklife balance* menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain. Karyawan berasumsi bahwa keseimbangan kehidupan adalah keharusan dalam pekerjaan dan bertanggung jawab pula terhadap keluarga.

### ***Indikator Worklife Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur *Worklife Balance* menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Pangemanan et al., (2017) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Ali dan Wardoyo (2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara *Self-Efficacy* dengan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk di Wilayah Surabaya. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square dengan software SmartPLS versi 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengandung makna bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja

karyawannya, maka kepuasan kerja karyawan harus diwujudkan untuk memaksimalkan dan meningkatkan *self-efficacy*.

Penelitian Langi, Tewal dan Dotulong (2022). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 51 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara parsial *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan agar lebih meningkatkan perhatian tentang *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

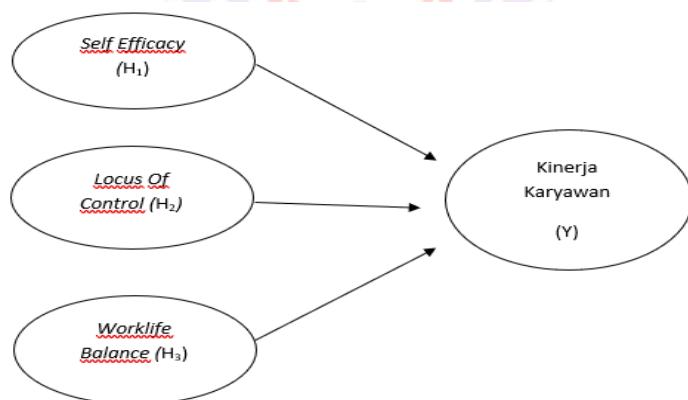
Penelitian Nwaochei (2018). Tujuan utama peneliti adalah untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dari pihak industri sebanyak 200 responden. Jumlah sampel adalah 133. Alat statistik Taro-Yamene digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Tabel dan rumus persentase sederhana digunakan untuk analisis data. Peneliti menemukan bahwa sikap tidak membantu dan tingkat stres yang tinggi merupakan tantangan yang dihadapi oleh karyawan Aqua-Rapha Industry, maka manajemen perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengurangi tantangan tersebut karena dapat menghambat efektivitas dan efisiensi semangat kerja karyawan di perusahaan.

### Hipotesis penelitian

- H1: Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 H2: Diduga *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 H3: Diduga *Worklife Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Kerangka Pikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara dari fenomena yang mengarah ke masalah dalam suatu topik penelitian. Sehingga kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1 Hipotesis Penelitian**

Sumber: Kajian Teori (2024)

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan variabel bebas yaitu *Self efficacy* (X1), *Locus of control* (X2) dan *Worklife balance* (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan mengambil data primer. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang

menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Kecamatan Tompaso berjumlah 35 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Ramdhhan, 2021). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua populasi sebagai sampel penelitian. Peneliti mengambil Sampel berjumlah 35 orang.

### Jenis Data dan Sumber Data

Data Primer, menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Data sekunder, menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder ini diperoleh dari Kantor Kecamatan Tompaso satu, yaitu sejarah singkat, visi, dan misi, dan jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian ini. Responden penelitian ini terdiri dari karyawan yang mengisi daftar pernyataan variabel Y (kinerja karyawan) dan responden mengisi daftar pernyataan variabel X (*Self Efficacy, locus of control* dan *worklife balance*).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian pertama berisi informasi data diriresponden dan yang kedua berisi informasi mengenai variabel penelitian yaitu *Self Efficacy*, *Locus of Control*, *Worklife Balance* dan Kinerja Karyawan tersebut diberi skala 1 – 5, sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesisnya menurut (Musyaffi & Respati, 2022) dilakukan dengan membandingkan *thitung* dengan *tabel*. Perbandingan *thitung* dan *tabel* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai *thitung* diperoleh dari hasil bootstrapping dengan software Smart PLS. pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti. Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditujukan dengan nilai t-statistic harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two tailed) dan diatas 1,96 untuk hipotesis satu ekor(one tailed). Untuk pengujian hipotesis  $\alpha = 5\%$ . Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik, maka untuk  $\alpha = 5\%$ . nilai t-statistik yangdigunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerima atau penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t- statistik  $> 1,9$

## HASIL PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Uji Hipotesis *Self efficacy*, *Locus of control* dan *Worklife balance* terhadap Kinerja Karyawan**

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T statistic ([O/STDE])	P Values
<i>Self Efficacy</i> >>> Kinerja	1,314	0,846	0,260	10,094	0,001
<i>Locus of control</i> >>>Kinerja	0,942	0,783	0,127	2,704	0,023
<i>Worklife balance</i> >>>Kinerja	1,090	1,072	0,245	15,332	0,000

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Self efficacy* (X1) terhadap Kinerja (Y)

- dengan nilai original sampel sebesar 1,314. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikansi antara variable X1 terhadap konstruk Y diatas 2.039 yaitu 10,094. Maka, t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya sudah di atas 2,039 dan pada *Probability-Values* pada model ini bernilai  $< 0,05$  yaitu 0,001. Berdasarkan hasil tersebut 77 diatas, maka Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan diduga *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja diterima atau terbukti.
2. Tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Locus of control* (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan nilai original sampel sebesar 0, 942. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikansi antara variable X2 terhadap konstruk Y diatas 2.039 yaitu 2,704. Maka, t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya sudah di atas 2,039 dan pada *Probability-Values* pada model ini bernilai  $< 0,05$  yaitu 0,023. Berdasarkan hasil tersebut diatas, maka Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan diduga *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja diterima atau terbukti.
  3. Tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Worklife balance* (X3) terhadap kinerja (Y) dengan nilai original sampel sebesar 1,090. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikansi antara variable X3 terhadap konstruk Y diatas 2.039 yaitu 15,322. Maka, t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya sudah di atas 2,039 dan pada *Probability Values* pada model ini bernilai  $< 0,05$  yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut diatas, maka Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan diduga *Worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja diterima atau terbukti.

## Pembahasan

### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Tompaso

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan program Smart PLS 4, pada pengujian hipotesis 1 (H1) yang diajukan yaitu diduga *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja yang telah terbukti positif. Artinya bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fausan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyono (2021) yang menyatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Self Efficacy* akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan Kantor Camat Tompaso. Jika seseorang dengan sungguh-sungguh dan pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan sampai mencapai target yang ditentukan adalah bentuk dari kerja keras. Pihak atasan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan performa terbaik dalam melaksanakan tugas dan pelatihan kepada karyawan. Karena kurangnya pengalaman dan sedikit pengetahuan yang dimiliki karyawan membuat hasil kerja tidak optimal.

### Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Tompaso

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan program Smart PLS 4, pada pengujian hipotesis 2 (H2) yang diajukan yaitu diduga *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja yang telah terbukti positif. Artinya bahwa variable *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nainggolan, Kojo dan Grais Sendow (2021) bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan Kantor Camat Tompaso bekerja dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan tentunya akan memberikan hasil kerja yang sangat baik. Kepercayaan diri sangat diperlukan seorang karyawan serta diiringi dengan rasa tanggungjawab maka sebesar apapun beban kerja yang diberikan oleh pimpinan akan diselesaikan dengan penuh tanggungjawab. Sebaiknya pihak atau pimpinan Kantor Camat Tompaso lebih menghargai karyawan secara personal dan mendorong rasa percaya diri karyawan dengan memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi.

### Pengaruh *Worklife Balance* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Tompaso

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan program Smart PLS 4, pada pengujian hipotesis 3 (H3) yang diajukan yaitu diduga *Worklife Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja yang telah terbukti positif. Artinya bahwa variabel *Worklife Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2022) yang menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( Studi pada pt Livia Mandiri Sejati Pasuruan). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan Kantor Camat Tompaso dapat menyeimbangkan tanggungjawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi maka hasil kerjanya akan maksimal. Keseimbangan waktu mempunyai peran yang besar dalam kelancaran pekerjaan, seorang karyawan tentunya memiliki kehidupan pribadi atau keluarga yang harus diselesaikan dan seringkali bertabrakan dengan pekerjaan

yang harus diselesaikan. Maka dari itu karyawan perlu untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan agar tidak mengganggu kinerja yang dihasilkan. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan motivasi agar karyawan lebih berpikir terbuka untuk mengembangkan diri dan berpikir kedepan untuk mengembangkan karir.

## PENUTUP

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, kesimpulan yang didapatkan adalah dengan cara pengolahan data melalui program Smart PLS 4, interpretasi dan analisis data yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya.

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* dari karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kerja karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Tompaso.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi tingkat *Locus of control* dari karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kerja karyawan yang ada Di Kantor Kecamatan Tompaso.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi tingkat *Worklife balance* dari karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kerja karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Tompaso.

### **Saran**

1. Untuk pihak Kantor Kecamatan Tompaso tingkat *Self Efficacy* sudah baik namun untuk lebih meningkatkan *self efficacy* dari karyawan sebaiknya atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan performa terbaik dalam melaksanakan tugas. Kurangnya pengalaman dan sedikit pengetahuan yang dimiliki karyawan juga membuat hasil kerja tidak optimal.
2. Sebaiknya pihak atau pimpinan Kantor Kecamatan Tompaso lebih menghargai karyawan secara personal dan mendorong rasa percaya diri karyawan dengan memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi. Bisa juga memberikan training atau pelatihan untuk membangun rasa percaya diri karyawan agar hasil kerja yang dihasilkan lebih berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/11678> diakses pada tanggal 12 April 2024
- 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. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/3507> diakses pada tanggal 12 Februari 2024
- Arshanti, Tutuk Ari. (2019). Hubungan antara ketetapan Tujuan, Self efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan ekonomi (JBE)*. 16(2): 97-110. [318-Article Text-513-1-10-20120308 \(1\).pdf](https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/3507) diakses pada tanggal 12 maret 2024
- Azhar. Al (2014). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi*, 21(04), Article 04. <https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/2047>
- Hasanah, U., Dewi, N., & Rosyida, I. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit , Engange , Explore , Explain , Elaborate , Evaluate , and Extend ). *Prisma Prosiding Seminar*

Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450-460. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37981> diakses pada tanggal 29 November 2023

Musyaffi, A. M & Respati, D. K. (2022). Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls. *Pascal Books*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KXpjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=Konsep+dasar+structural+equation+model-partial+least+square+\(sem-pls\)+menggunakan+smartpls&ots=e0Wr63ok7P&sig=poCl653tj3N1cALtVztIRS7NkF0&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Konsep%20dasar%20structural%20equation%20model-partial%20least%20square%20\(sem-pls\)%20menggunakan%20smartpls&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KXpjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=Konsep+dasar+structural+equation+model-partial+least+square+(sem-pls)+menggunakan+smartpls&ots=e0Wr63ok7P&sig=poCl653tj3N1cALtVztIRS7NkF0&redir_esc=y#v=onepage&q=Konsep%20dasar%20structural%20equation%20model-partial%20least%20square%20(sem-pls)%20menggunakan%20smartpls&f=false) diakses pada tanggal 22 Oktober 2024

Nainggolan, Kojo dan Sendow. (2018). Analisis Pengaruh Internal Locus Of Control Dan External Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* Vol.6 No. 4 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21926> diakses pada tanggal 2 Juni 2023

Nwaochei, G. I. (2018). *The Effect Of Worklife-Balance On Employee Performance (Doctoral Dissertation, Nwaochei, Greg Ifeanyi)*.

Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jab/article/view/16718/0>

Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2019). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management & organization*, 14(3), 267-284. <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/abs/worklife-bal-ance-or-worklife-alignment-a-test-of-the-importance-of-worklife-balance-for-employee-engagement-and-intention-to-stay-in-organisations/89C61A45F556F1208454839757F2B50F> diakses pada tanggal 22 Maret 2024

Rahayuningsih, Sri dan Askar Yunianto. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. 7(1): 39–52. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe10/article/view/4130> diakses pada tanggal 19 Desember 2023

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: CV Alfabeta.

Trilolita Putri Ardi, Venna, Endang Siti Astuti M dan Cahyo Widyo Sulistyo. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 52(1): 163-172. <https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-efficacy-terhadap-employee-engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p> diakses pada tanggal 11 Januari 2024