

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
BONDOWOSO**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusun oleh:
Atiyah Arifiana
NIM. 22102040071**

**Dosen Pembimbing:
Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
NIP. 19770507 200003 2 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-980/Un.02/DD/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BONDOWOSO**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ATIYAH ARIFIANA**
Nomor Induk Mahasiswa : **22102040071**
Telah diujikan pada : **Selasa, 26 Mei 2026**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a2892e37f02b



Penguji I
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6a28ce3f9f64e



Penguji II
Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 6a289767f1803



Yogyakarta, 26 Mei 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 6a28d1fe3d43d

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengeroksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Atiyah Arifiana
NIM : 22102040071
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso

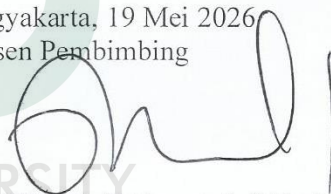
skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- Bebas dari unsur plagiarisme.
- Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan Tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan “small match exclusion” sepuluh kata.
- Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.

dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 Mei 2026
Dosen Pembimbing



Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
NIP. 19770507 200003 2 001

Mengetahui:
Ketua Program Studi



Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 009

- Silahkan beri tanda (✓) jika pernyataan telah sesuai.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atiyah Arifiana
NIM : 22102040071
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Mei 2026

menyatakan,



Atiyah Arifiana

NIM. 22102040071

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT

Karya ilmiah berupa skripsi ini peneliti persembahkan

kepada almamater tercinta:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dan dengan bangga karya ini dipersembahkan kepada:

Ayahanda Drs. H. Ahmad Afandi, M.Pd.I dan Ibunda H. Layli Sunarsih



MOTTO

يَجِدُّ لَا يَجِدُّ كُلُّ مَجْدٍ ❁ فَهَلْ جَدُّ بِإِلَّا جِدُّ بِمَجْدٍ

Semua kemuliaan itu datang dengan pertolongan Allah bukan karena sungguh-sungguh, namun apakah pertolongan Allah itu cukup jika tidak bersungguh-sungguh

(Syekh Burhanuddin Ibrahim Az-Zarnuji)¹

Berdzikir Kuat, Berfikir Cepat, Bertindak Tepat



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Az-Zarnuji, *Ta'lim Al-Muta'allim* (Surabaya: Iqro, 2009).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, nikmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga peneliti masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso**". Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita baginda agung Nabi Muhammad SAW, yang telah menunjukkan kita dari zaman jahiliyah menuju zaman terang benderang.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, dorongan, maupun do'a dari berbagai pihak. Sudah sepatutnya peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Noorhaidi, M.A, M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Munif Solihan, MPA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Ibu Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas dedikasinya dalam membimbing dan mengarahkan peneliti secara konstruktif sehingga skripsi ini berhasil terselesaikan.
5. Bapak Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, dukungan, dan motivasi dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya Program Studi Manajemen Dakwah dan seluruh karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi atas didikan dan ajarannya selama perkuliahan yang menjadi bekal ilmu di masa mendatang serta akomodasi fasilitas dan pelayanan administrasi yang baik.
7. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso atas kesempatan, kepercayaan serta izin yang telah diberikan, sehingga penelitian ini terlaksana dengan lancar hingga selesai.
8. Guru-guru peneliti pada pendidikan formal maupun pendidikan non-formal hingga saat ini.
9. Ayahanda Drs. H. Ahmad Afandi, M.Pd.I. penelitian ini berangkat dari sebuah jerih payahnya yang tak kenal lelah, harinya yang tak pernah merah, dan pengabdianya yang tak kunjung sudah namun selalu maksimal dalam setiap langkah. Begitupun nasihat, usaha, dan kasih sayang yang tiada tara. Semoga Allah SWT senantiasa memuliakannya di dunia sampai akhirat.
10. Ibunda Hj. Layli Sunarsih sosok perempuan role model yang sabarnya lebih luas dari samudra, senyumnya yang cerah mereka, dan jerih payahnya yang membara, dengannya cukup menantang dan memotivasi peneliti untuk menjadi

sosok perempuan sepertinya. Begitupun cinta, kasih, dan sayang yang tiada tara. Semoga Allah SWT senantiasa memuliakannya di dunia sampai akhirat.

11. Saudara tersayang, Muhammad Asroril Fikri, S.Kep. Saiyidatil Ula, dan Muhammad Ulil Albab yang turut memberikan semangat, menghibur, dan mendukung perjalanan pendidikan peneliti. Semoga Allah SWT senantiasa menjadikannya hamba yang beruntung dalam setiap langkah di dunia sampai akhirat.
12. Keluarga besar peneliti, kakek, nenek, pakek, budhe, om, tante, dan saudara sepupu peneliti yang tak putus memberikan dukungan dalam perjalanan pendidikan nan jauh di Jogja. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dan keberuntungan dalam segalanya.
13. Teman-teman Hirafos cabang Jogja, Yayik, Fahma, Naya, Meli, Nona, Rani, Mayang.
14. Sahabat santri Asrama Al-Hikmah Pondok Pesantren Daarun Najah Center Wahid Hasyim.
15. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah Angkatan 2022.
16. Seluruh pihak yang turut berperan langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, arahan, dukungan, kritik, saran dan do'a, yang sangat berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

semoga Allah SWT membalas kebaikan dan mencurahkan rahmat-Nya atas segala bentuk dukungan yang diberikan. Peneliti menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penelitian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, kesalahan, dan jauh dari kata sempurna. Hal itu dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang peneliti

miliki. Dengannya, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan penyusunan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. *Aamiin Ya Rabbal'Alamin.*

Yogyakarta, 23 Februari 2026
Peneliti,



Atiyah Arifiana
NIM. 22102040071



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Atiyah Arifiana, 22102040071, Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh faktor individu dan keseimbangan peran dalam kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berperan dalam menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, sedangkan efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 22 untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 1,049 < T_{tabel} 1,984$ dan signifikansi $0,297 > 0,05$ sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 7,665 > T_{tabel} 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 54,788 > F_{tabel} 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 52,1% yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Atiyah Arifiana, 22102040071, *The Influence of Work-Life Balance and Self-Efficacy on the Performance of Employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Bondowoso Regency*, Study Program of Da'wah Management, Faculty of Da'wah and Communication, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

Employee performance is one of the key factors in determining an organization's success in achieving its established objectives. In public sector organizations, employee performance is influenced not only by organizational factors but also by individual factors and the balance between work and personal life roles. Work-life balance plays an important role in maintaining harmony between job demands and employees' personal lives, while self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to accomplish tasks and overcome work-related challenges. Therefore, this study aims to analyze the influence of work-life balance and self-efficacy on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Bondowoso Regency.

This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to the research respondents. The population of this study consisted of employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of Bondowoso Regency, with a total sample of 100 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics 22 to examine the influence of the independent variables on the dependent variable.

The results indicate that work-life balance does not have a significant partial effect on employee performance, with a t-value of $1,049 < 1.984$ and a significance level of $0,297 > 0,05$, thus the first hypothesis is rejected. Conversely, self-efficacy has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of $7,665 > 1.984$ and a significance level of $0,000 < 0,05$, therefore the second hypothesis is accepted. Simultaneously, work-life balance and self-efficacy has a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of $54,788 > 3,09$ and a significance level of $0,000 < 0,05$, thus the third hypothesis is accepted. The coefficient of determination test shows an Adjusted R^2 value of 52,1%, indicating that work-life balance and self-efficacy collectively explain 52,1% of the variance in employee performance, while the remaining 47,9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work-Life Balance, Self-Efficacy, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka	9
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Kajian Teori	19
1. Teori Keseimbangan Kehidupan Kerja	19
2. Teori Efikasi Diri	21
3. Teori Kinerja.....	25
4. Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri dengan Kinerja Pegawai.....	30
B. Kerangka Berpikir.....	34
C. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi Penelitian.....	37
2. Sampel Penelitian	38
C. Definisi Konseptual dan Operasional	40
D. Instrumen Penelitian	45
E. Metode Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	57

B. Hasil Analisis Data.....	65
C. Pembahasan	83
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Kuesioner Penelitian	104
2. Tabulasi Data	111
3. Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel	129
4. Hasil Analisis IBM SPSS Statistics 22.....	137
5. Surat Izin Penelitian	140
6. Dokumentasi Kegiatan Penelitian.....	142
7. Hasil Cek Plagiarisme	143
8. Daftar Riwayat Hidup	144

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Literature Review.....	10
Tabel 3.1	Definisi Operasional Keseimbangan Kehidupan Kerja, Efikasi Diri,dan Kinerja Pegawai	43
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	47
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri.....	48
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai	48
Tabel 3.5	Interpretasi Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.1	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	60
Tabel 4.3	Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.4	Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
Tabel 4.5	Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....	62
Tabel 4. 6	Hasil Statistik Deskriptif	63
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.13	Hasil Uji T	78
Tabel 4.14	Hasil Uji F	80
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	82
Tabel 4.16	Hasil Uji Hipotesis	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai	35
Gambar 3.1	Paradigma Penelitian.....	42
Gambar 4. 1	Grafik Normal P-P Plot Uji	70
Gambar 4. 2	Grafik Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai..	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Prestasi kinerja pegawai menjadi elemen pokok dalam studi manajemen sumber daya manusia di ranah pemerintahan, mengingat keterkaitan langsungnya dengan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.² Dalam konteks birokrasi, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya dipahami sebagai capaian administratif semata, melainkan juga sebagai indikator keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik, tingkat kepercayaan masyarakat, serta legitimasi institusi pemerintah di mata hukum.³ Di tengah agenda transformasi birokrasi, otoritas Indonesia terus menggalakkan optimalisasi prestasi pegawai negeri dengan menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), penguatan evaluasi yang berorientasi pada indikator kuantitatif, serta akselerasi transformasi digital pada seluruh lini pelayanan masyarakat.⁴

Akselerasi transformasi digital ini diwujudkan melalui kewajiban penggunaan berbagai aplikasi mandatori negara yang terintegrasi secara nasional, seperti *e-Kinerja* Badan Kepegawaian Negara (BKN), *Pusaka Superapps*

² Aymen Asif and Kashif Rathore, "Behavioral Drivers of Performance in Public-Sector Organizations: A Literature Review," *SAGE Open* 11, no. 1 (2021).

³ Achmad Nabil Nurul Haq and Indah Prabawati, "Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Desa Sepande, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo," *Publika* 10, no. 4 (2022).

⁴ Syafirman Syafirman and Syamsir Syamsir, "Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Di Dinas Dukcapil Padang Pariaman," *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies* 3, no. 3 (2024).

Kementerian Agama, serta sistem pelaporan elektronik lainnya. Implementasi kebijakan berbasis *e-government* ini mengubah pola kerja birokrasi secara drastis.⁵ Seluruh output kerja individu kini diukur secara kaku, transparan, dan terikat langsung dengan sistem reward serta sanksi kedinasan yang ketat. Penilaian yang serba digital ini menciptakan iklim kerja baru yang menuntut profesionalisme tanpa batas, di mana capaian angka di atas kertas menjadi penentu utama dalam pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) maupun kepatuhan terhadap sanksi disiplin ASN.

Secara institusional, capaian kinerja organisasi pemerintah yang tercermin dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sering kali memperlihatkan hasil yang luar biasa. Sebagai contoh, data LKjIP Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Timur Tahun 2024 memperlihatkan bahwa sebagian besar indikator kinerja mencapai realisasi sempurna, yakni berkisar antara 99% hingga 100% dari target yang telah ditetapkan.⁶ Sejalan dengan hal tersebut, hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso juga menunjukkan nilai yang berada pada kategori sangat tinggi, yakni berkisar antara 3,5 hingga 3,8 pada skala maksimal 4,00.⁷ Data-data makro tersebut mengindikasikan bahwa secara output pelayanan, kinerja organisasi dapat dinilai berjalan dengan sangat prima dan berhasil memenuhi ekspektasi publik.

⁵ Shalsa Olivia et al., "Menavigasi Kompleksitas Reformasi Administrasi Negara: Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Tantangan Implementasi Dan Peluang Strategis Di Negara Berkembang," *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 6 (2025), <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>.

⁶ Kantor Wilayah, Kementerian Agama, and Provinsi Jawa Timur, "KINERJA," 2024.

⁷ "Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Pelayanan Publik," Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso, 2025, <https://kemenagbondowoso.org>.

Meskipun demikian, capaian kinerja organisasi yang tinggi dan kepuasan masyarakat yang prima tersebut lebih merepresentasikan hasil akhir (output) pelayanan makro, dan belum sepenuhnya mampu mencerminkan kondisi psikologis internal serta kenyamanan pegawai sebagai pelaksana utama layanan tersebut.⁸ Indikator-indikator formal dalam LKjIP bersifat agregatif, sehingga tidak secara langsung mengungkap bagaimana distribusi beban kerja riil, tekanan psikologis akibat adaptasi sistem baru, maupun keberlanjutan kapasitas kerja pegawai dalam jangka panjang.⁹

Pada hakikatnya, kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses kerja kompleks yang melibatkan dimensi fisik, psikologis, dan sosial individu pelaksananya.¹⁰ Dalam organisasi sektor publik, tuntutan administratif yang kaku, target kerja yang tinggi, serta ekspektasi masyarakat terhadap layanan yang cepat berpotensi meningkatkan intensitas kerja pegawai secara signifikan.¹¹ Kondisi tersebut memang dapat mendorong capaian kinerja instansi dalam jangka pendek, tetapi di sisi lain berisiko menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) dan penurunan kesejahteraan psikologis pegawai apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan manajemen yang memadai.¹²

⁸ Reiny Irianti Poetri, Bambang Mantikel, and Thresia Kristiana, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya," *Journal Of Environment and Management* 1, no. 3 (2020).

⁹ Ni Made Ari Dwi Anggraeni, I Dewa Made Mahayana, and Paulus Subiyanto, "Analysis of LKjIP Performance Measurement with the Value for Money Concept at Bappeda Bali Province," *Journal of Applied Sciences in Accounting, Finance, and Tax* 6, no. 2 (2023).

¹⁰ Nasser Saad Al Kahtani and Sulphey M. M, "A Study on How Psychological Capital, Social Capital, Workplace Wellbeing, and Employee Engagement Relate to Task Performance," *SAGE Open* 12, no. 2 (2022).

¹¹ Al Kahtani and M. M.

¹² Rofikoh Rokhim et al., "Fatigue and Lack of Vigor's as a Frequent Work Stress among Financial Workers in Indonesia," *Frontiers in Public Health* 13, no. 9 (2025).

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara awal dengan salah seorang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kerja nyata di lapangan, informan menyampaikan fakta bahwa:

Menjelang akhir tahun dan akhir semester, biasanya pekerjaan jadi menumpuk dan banyak laporan yang harus diselesaikan bersamaan. Selain itu, ada beberapa sistem administrasi yang tidak bisa diakses pada jam kantor, sehingga sering kali perlu menyesuaikan dengan sistem yaitu merelakan waktu di malam hari. Di luar itu, beberapa pegawai juga punya tanggung jawab lain di masyarakat, misalnya mengelola lembaga pendidikan, aktif di organisasi keagamaan dan masyarakat, atau pengelola usaha pribadi, jadi waktu pribadi memang sering terpakai untuk banyak peran.¹³

Keterangan tersebut mengindikasikan adanya beban kerja berlebih dan tuntutan peran ganda yang dialami oleh sebagian pegawai.¹⁴ Karakteristik Kabupaten Bondowoso yang kental dengan budaya sosiologis keagamaan dan sistem pesantren menuntut pegawai Kemenag daerah untuk tidak hanya menjadi administrator negara, melainkan juga sebagai rujukan moral dan tokoh keagamaan di masyarakat. Keterlibatan mereka dalam mengelola madrasah swasta, aktif di organisasi keagamaan, atau mengurus lembaga pendidikan merupakan bentuk kewajiban keumatan yang tidak bisa dihindari.

Ketika waktu istirahat dan berkumpul bersama keluarga di malam hari terpaksa dikorbankan demi menginput data pelaporan akibat server aplikasi pemerintah yang *down* di siang hari, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan gangguan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai yang menurut berbagai

¹³ Ahmad Afandi, "Wawancara Melalui Telepon Oleh Atiyah Arifiana" (Yogyakarta, n.d.).

¹⁴ Masyitha Muis et al., "The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees," *Gaceta Sanitaria* 35, no. 2018 (2021), <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>.

penelitian dapat berdampak pada kinerja.¹⁵ Kondisi tersebut menimbulkan dugaan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Adanya sistem evaluasi kinerja yang ketat serta keterkaitan capaian kerja dengan tunjangan kinerja mendorong pegawai untuk tetap mempertahankan performa kerja meskipun menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi. Salah satu faktor yang relevan dengan dinamika ini adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yaitu kapasitas individu dalam mengelola peran profesional di kantor dan kehidupan pribadi di rumah secara seimbang dan proporsional.¹⁶ Hal ini membuka peluang teoritis bahwa fluktuasi keseimbangan kehidupan kerja tidak secara otomatis menentukan baik atau buruknya kinerja formal ASN di lapangan.

Di tengah situasi kerja yang penuh dengan paksaan regulasi digital dan tuntutan peran ganda sosial-keagamaan tersebut, faktor psikologis internal yang bersumber dari dalam diri individu berupa efikasi diri (*self-efficacy*) memegang peranan yang jauh lebih signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai.¹⁷ Efikasi diri pada hakikatnya merupakan gambaran seberapa kuat keyakinan dan komitmen psikologis seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam mengemban tugas, mengatasi berbagai hambatan teknis, serta menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan.¹⁸ Pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi pada umumnya akan jauh lebih mampu bertahan dalam situasi kerja yang penuh tekanan,

¹⁵ Yuan Badrianto and Muhamad Ekhsan, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021).

¹⁶ Emergency Limatujuh and Mirwan Surya Perdhana, "Worklife Balance: Social Dynamics of Work Life," *Return : Study of Management, Economic and Bussines* 2, no. 6 (2023).

¹⁷ Siti Maria et al., "Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office," *Cactus Tourism Journal* 3, no. 1 (2021).

¹⁸ Maria et al.

serta tetap konsisten menjaga performa kinerjanya, bahkan dalam kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang kurang mendukung sekalipun.¹⁹

Tantangan dalam menghadapi digitalisasi birokrasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso juga dipengaruhi oleh keberagaman karakteristik pegawai yang berasal dari kelompok usia yang berbeda. Perbedaan pengalaman kerja, tanggung jawab sosial, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi memungkinkan munculnya variasi dalam cara pegawai mengelola tuntutan pekerjaan dan membangun keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Kondisi ini menunjukkan bahwa efikasi diri menjadi faktor penting yang dapat membantu pegawai menghadapi berbagai tuntutan kerja, termasuk penyesuaian terhadap sistem digital dan beban pekerjaan yang terus berkembang, sehingga kinerja tetap dapat dipertahankan secara optimal.²⁰

Ketajaman masalah dalam penelitian ini tidak hanya didasarkan pada fenomena paradoks kinerja di lapangan, melainkan juga diperkuat oleh adanya kesenjangan teoretis (theoretical gap) dari kajian-kajian terdahulu yang menghasilkan temuan belum sepenuhnya seragam perihal pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Affandi dan Sutioningsih (2023), berhasil

¹⁹ Rokhim et al., "Fatigue and Lack of Vigor's as a Frequent Work Stress among Financial Workers in Indonesia."

²⁰ Agis Sa'adah Puspitasari and Muhammad Darwin, "Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement," *International Journal of Science and Society* 3, no. 1 (2021).

mengidentifikasi adanya pengaruh langsung yang bermakna antara kenyamanan hidup pribadi serta keyakinan diri terhadap optimalisasi hasil kerja pegawai.²¹

Namun, di sisi lain, penelitian dari Nawawi, Wahyudi, dan Abdurrohman (2025) mengungkapkan hasil yang berbeda, di mana pengaruh tersebut bersifat tidak langsung, tidak signifikan, atau turut dimoderasi oleh faktor-faktor sistemik lain di luar model psikologis individu, terutama pada organisasi sektor publik yang diatur oleh sistem hukum yang kaku.²² Ketidakkonsistenan temuan ilmiah tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang besar untuk menguji kembali validitas teori-teori manajemen sumber daya manusia tersebut pada konteks instansi pemerintah tingkat daerah dengan karakteristik pegawai lintas generasi yang beragam.

Berdasarkan seluruh uraian latar belakang di atas, terdapat kebutuhan akademis dan praktis yang mendesak untuk mengkaji secara empiris faktor-faktor individual yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya bagaimana variabel keseimbangan kehidupan kerja serta efikasi diri beroperasi dalam menunjang kemampuan pegawai menjalankan tugas negara di bawah tekanan sistem digitalisasi. Berlandaskan pada urgensi tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan kajian mendalam dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan**

²¹ Abdul Rachman Affandi and Sutianingsih, “Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai,” *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 11, no. 2 (2023).

²² Nawawi, Wahyudi, and Abdurrohman, “Analysis of Work-Life Balance and Job Satisfaction in Improving Employee Performance Mediated by Work Motivation,” *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 1 (2025).

Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya

dalam memperkaya kajian teoritis mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.
- b. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan manajerial, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan empiris dan referensi konseptual dalam pengembangan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan variabel, metode, maupun objek penelitian yang berbeda.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ialah uraian hubungan antara isu penelitian yang direncanakan dengan berbagai studi empiris sebelumnya. Tujuan penyusunannya adalah untuk memanfaatkan penelitian terdahulu sebagai referensi dan menegaskan distingsi dari penelitian terkini terhadap yang telah ada, guna menghindari potensi redundansi dan pengulangan.²³ Berdasarkan penelaahan terhadap berbagai

²³ John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*, Ed. 3. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

penelitian terdahulu, terdapat sejumlah studi yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, sebagaimana dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Literature Review

No	Klasifikasi Penelitian	
1.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Syaipul Amri, Djatmiko Noviantoro, Yusro Hakimah, Yusdiana ²⁴
	Tahun	2024
	Objek	PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
	Judul & Variabel	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X ₁) dan <i>Self-Efficacy</i> (X ₂) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z) yang Berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang Tahun 2024
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap OCB dengan nilai T-Statistik masing-masing $\geq 1,96$ dan $P\text{-Value} \leq 0,05$. Selain itu, OCB terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistik $\geq 1,96$ dan $P\text{-Value} \leq 0,05$. Pengaruh tidak langsung <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui OCB juga signifikan dengan nilai T-Statistik $\geq 1,96$ dan $P\text{-Value} \leq 0,05$, sedangkan pengaruh tidak langsung <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan melalui OCB tidak signifikan ($P\text{-Value} \leq 0,05$).
	Persamaan	Terletak pada variabel independen <i>work life balance</i> (X ₁) dan <i>self-efficacy</i> (X ₂) serta variabel dependen kinerja karyawan (Y).
	Perbedaan	Terdapat variabel mediasi OCB (Z) dan objek penelitian berbeda (karyawan PT. Asuransi Tri

²⁴ Syaipul Amri et al., "Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang," *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management* 2, no. 2 (2024).

Tabel 1.1 Literature Review

No	Klasifikasi Penelitian	
		Pakarta Cabang Palembang), sedangkan penelitian ini mengkaji pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.
2.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Aulia Fahrul Azmi, Dewi Rosa Indah, Dhian Rosalina ²⁵
	Tahun	2025
	Objek	Kantor Camat Langsa Lama
	Judul & Variabel	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X_1) dan <i>Self-Efficacy</i> (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Langsa Lama
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 3,119 > t tabel (1,985) dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05; serta <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 2,332 > t tabel (1,985) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji determinasi (R^2) sebesar 0,472 atau 47,2%, yang berarti <i>work life balance</i> dan <i>self-efficacy</i> secara bersama-sama menjelaskan 47,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 52,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, sehingga kekuatan pengaruhnya tergolong sedang.
	Persamaan	Terletak pada variabel independen <i>work life balance</i> (X_1) dan <i>self-efficacy</i> (X_2) serta variabel dependen kinerja pegawai (Y).
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian adalah pegawai Kantor Camat Langsa Lama, sedangkan penelitian ini berfokus pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.

²⁵ Aulia Fahrul Azmi, Dewi Rosa Indah, and Dhian Rosalina, "Pengaruh Worklife Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama," *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 2, no. 6 (2025).

Tabel 1.1 Literature Review

No	Klasifikasi Penelitian	
3.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Hendra Gunawan ²⁶
	Tahun	2024
	Objek	Puskesmas Provinsi Sulawesi Selatan
	Judul & Variabel	Determinasi <i>Work Life Balance</i> (X_1) dan <i>Self-Efficacy</i> (X_2) terhadap Kinerja Tenaga (Y) Puskesmas pada Provinsi Sulawesi Selatan.
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan <i>Self-Efficacy</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/tenaga kesehatan (t hitung $>$ t tabel; $P < 0,05$). Penelitian ini tidak melaporkan nilai koefisien determinasi (R^2).
	Persamaan	Terletak pada variabel independen <i>work life balance</i> (X_1) dan <i>self-efficacy</i> (X_2) serta variabel dependen kinerja (Y).
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitiannya yaitu tenaga Puskesmas Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan penelitian ini mengkaji pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.
4.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Rani Octavianur ²⁷
	Tahun	2025
	Objek	Perusahaan Rintisan (<i>Startup</i>) di Daerah Istimewa Yogyakarta
	Judul & Variabel	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z di Perusahaan Rintisan (<i>Startup</i>) di Daerah Istimewa Yogyakarta
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji T, <i>work life balance</i> (WLB) berpengaruh positif dan

²⁶ Hendra Gunawan, "Determinansi Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Pada Provinsi Sulawesi Selatan," *Movere Journal* 5, no. 1 (2023).

²⁷ Rani Octavianur, "Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Rintisan (Startup) Di Daerah Istimewa Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025).

Tabel 1.1 Literature Review

No	Klasifikasi Penelitian	
		signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,552 yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,268 yang kurang dari t tabel dan nilai signifikansi > 0,05. Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan rintisan (<i>startup</i>) di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai.
	Persamaan	Terletak pada variabel independen <i>work life balance</i> (X ₁) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y).
	Perbedaan	Terletak pada variabel independen kedua berupa kompensasi (X ₂) dan objek penelitian generasi Z di Perusahaan (<i>Startup</i>) Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen <i>self-efficacy</i> (X ₂) dengan objek pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.
5.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Ade Jaya Sutisna, Nisa Agustina ²⁸
	Tahun	2022
	Objek	Sekretariat Daerah Provinsi Banten
	Judul & Variabel	Pengaruh Efikasi Diri (X ₁), Etos Kerja (X ₂), dan Dukungan Organisasi yang Disarankan (X ₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, efikasi diri (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung sebesar

²⁸ Ade Jaya Sutisna and Nisa Agustina, "Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten," *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 9, no. 2 (2022).

Tabel 1.1 Literature Review

No	Klasifikasi Penelitian	
		8,210 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta etos kerja (X ₂) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4,409 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan dukungan organisasi yang dirasakan (X ₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4,832 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R ² sebesar 0,819 atau 81,9%, yang berarti bahwa variabel efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan mampu menjelaskan 81,9% variasi kinerja pegawai, sehingga pengaruhnya tergolong kuat.
	Persamaan	Terletak pada variabel independen efikasi diri (X ₁) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y).
	Perbedaan	Terdapat variabel independen tambahan etos kerja (X ₂) dan dukungan organisasi yang disarankan (X ₃).; objek penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten, sedangkan penelitian ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja (X ₁) dengan objek pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.
6.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Muhammad Royyan Reza Fahlevi ²⁹
	Tahun	2025
	Objek	Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
	Judul & Variabel	Pengaruh Budaya Organisasi (X ₁) dan <i>Employee Engagement</i> (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji T, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,212 > t$ tabel dan nilai signifikansi $0,002 <$

²⁹ Muhammad Royyan Reza Fahlevi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025).

Tabel 1.1 Literature Review

No	Klasifikasi Penelitian	
		0,05, demikian pula <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $7,503 > t$ tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,422 atau 42,2% yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan <i>employee engagement</i> bersama-sama mampu menjelaskan 42,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 57,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, sehingga pengaruhnya tergolong sedang.
	Persamaan	Terletak pada variabel dependen kinerja pegawai (Y) dan objek penelitian di lingkungan Kantor Kementerian Agama.
	Perbedaan	Terletak pada variabel independen berupa budaya organisasi (X_1) dan <i>employee engagement</i> (X_2), serta perbedaan lokasi objek penelitian. Penelitian ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Merujuk pada hasil penelaahan terhadap berbagai studi terdahulu yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi sejumlah perbedaan pokok yang mencakup: (1) variasi variabel penelitian, baik melalui penambahan variabel mediasi maupun variabel independen lain di luar keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri; (2) perbedaan objek, subjek, dan konteks organisasi yang mencakup sektor swasta, instansi pemerintah daerah, hingga institusi layanan publik; (3) perbedaan karakteristik responden serta jumlah populasi dan sampel; serta (4) perbedaan rentang waktu penelitian. Perbedaan-perbedaan tersebut menyebabkan hasil

empiris yang diperoleh menunjukkan tingkat pengaruh dan signifikansi yang tidak selalu konsisten antarpelitian.

Meskipun demikian, berbagai kajian empiris mengungkapkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya, berkontribusi positif terhadap performa kerja pegawai, inkonsistensi temuan masih kerap dijumpai. Khususnya terkait besarnya pengaruh masing-masing variabel dan peran variabel lain yang turut memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut pada instansi pemerintah tingkat kabupaten, terutama di lingkungan Kantor Kementerian Agama, masih tergolong terbatas. Kondisi ini merepresentasikan adanya *research gap* yang relevan sehingga memerlukan kajian lebih komprehensif pada tahap selanjutnya.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah berbasis layanan keagamaan yang memiliki karakteristik tuntutan birokrasi digital dan peran sosial-keagamaan yang relatif khas dibandingkan organisasi publik lainnya, seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi temuan penelitian sebelumnya dan sekaligus memperkaya khazanah empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di lingkup organisasi sektor publik.

F. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini menggunakan sistematika pembahasan yang terdiri atas tiga bagian utama, yaitu pendahuluan, isi, dan penutup, yang masing-masing

dijabarkan dalam bab dan subbab. Sebelum memasuki pembagian bab, terdapat sejumlah halaman awal yang meliputi halaman judul, halaman pengesahan, halaman persetujuan skripsi, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman motto, halaman persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

Bab I memaparkan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, kajian pustaka yang menelaah sejumlah penelitian relevan sebelumnya, serta sistematika pembahasan.

Bab II berjudul kajian teori dan kerangka berpikir, yang memuat landasan teoritis yang relevan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini. Bab ini menguraikan teori keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, dan kinerja pegawai sebagai pijakan dalam perumusan variabel penelitian. Selain itu, bab ini juga menyajikan kerangka berpikir serta hipotesis penelitian yang dirumuskan berdasarkan kajian teoritis dan temuan penelitian terdahulu.

Bab III memuat metodologi penelitian yang digunakan, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi konseptual dan operasional variabel, teknik dan instrumen pengumpulan data, serta metode analisis data.

Bab IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, yang mencakup deskripsi data penelitian, hasil analisis data, serta interpretasi temuan dalam rangka menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Bab V merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bab ini, penulis merangkum hasil penelitian sebagai jawaban atas rumusan masalah, serta menyampaikan saran yang bersifat konstruktif bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso dan pihak-pihak terkait.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso dengan jumlah responden sebanyak 100 pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,150 yang bernilai positif, nilai t_{hitung} sebesar 1,049 yang lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,984 ($1,049 < 1,984$), serta nilai signifikansi sebesar 0,297 yang lebih besar dari 0,05 ($0,297 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama H_{a1} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso.

2. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Efikasi Diri (X_2) Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,139, nilai t_{hitung} sebesar 7,665 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,984 ($7,665 > 1,984$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3. Terdapat Pengaruh Signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 54,788 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,09 ($54,788 > 3,09$) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga H_{a3} diterima. Artinya, secara simultan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten Bondowoso. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R*² sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini berarti bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Jika ditinjau dari besarnya nilai *Adjusted R*² tersebut, kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan kinerja pegawai tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri memiliki peran yang signifikan, masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih luas dan kompleks yang turut menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, sistem penghargaan, lingkungan kerja, serta kebijakan institusional. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus

pada aspek individu, tetapi juga pada aspek struktural dan manajerial organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso

- a. Berdasarkan hasil penelitian, indikator keseimbangan waktu (time balance) memperoleh skor rata-rata terendah pada variabel keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan aktivitas keluarga. Oleh karena itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pola penugasan, pengaturan jadwal kegiatan, serta komunikasi pekerjaan di luar jam kerja agar tidak menimbulkan beban tambahan yang berlebihan. Langkah tersebut diharapkan dapat memberikan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menjalankan kehidupan pribadi dan keluarga tanpa mengurangi kualitas pelaksanaan tugas kedinasan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, indikator tingkat (level) memperoleh skor rata-rata terendah pada variabel efikasi diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih memiliki keyakinan yang relatif lebih rendah ketika menghadapi tugas baru, tugas yang sulit, maupun tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk memperkuat program pendampingan kerja (*coaching*), pelatihan, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Selain membantu meningkatkan keterampilan

teknis, langkah tersebut juga dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, indikator kuantitas kerja memperoleh skor rata-rata terendah pada variabel kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan, menyelesaikan beberapa tugas dalam satu periode kerja, dan menghasilkan volume pekerjaan sesuai tuntutan jabatan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk memperkuat sistem perencanaan dan pengendalian pekerjaan melalui penetapan prioritas kerja yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta pemantauan capaian kerja secara berkala. Dengan demikian, pegawai dapat mengelola beban kerja secara lebih efektif dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

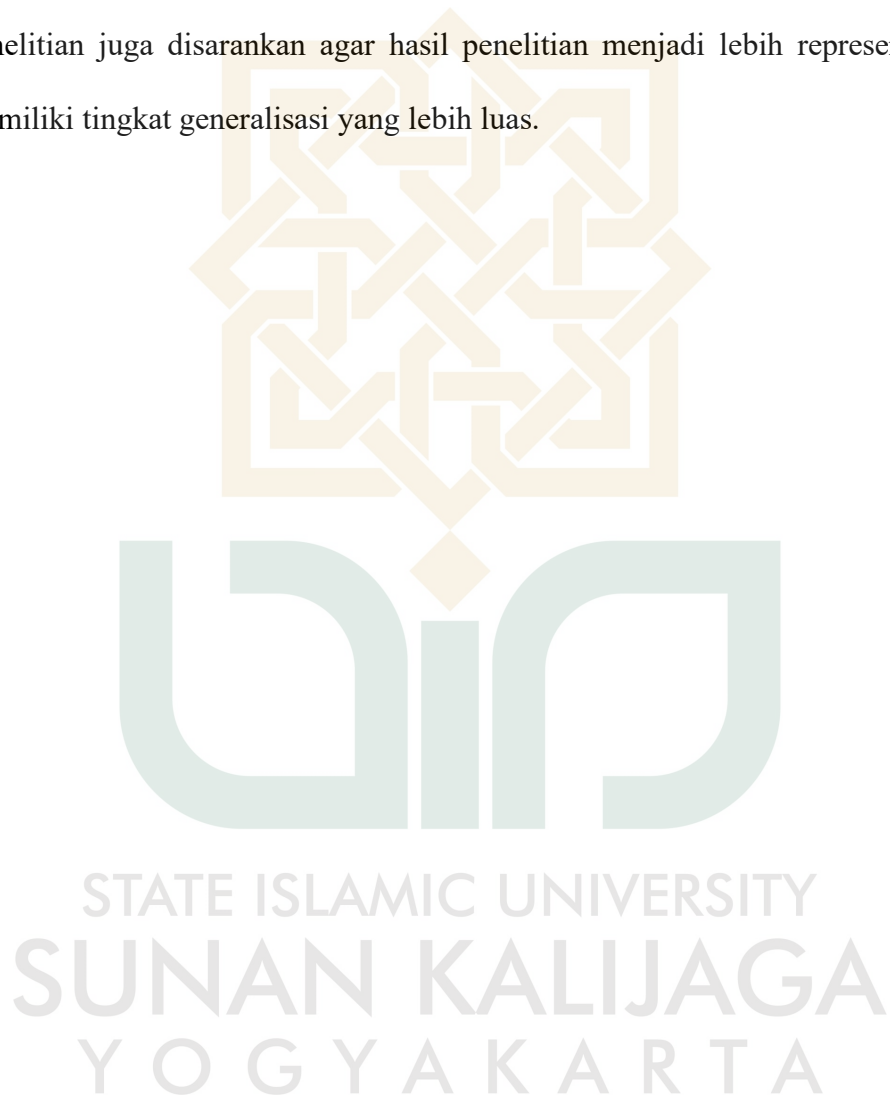
2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, dan kinerja pegawai pada sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan, metode, maupun variabel yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja,

maupun sistem penghargaan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Square (PLS) untuk memperoleh gambaran hubungan antarvariabel yang lebih mendalam. Perluasan jumlah sampel dan cakupan objek penelitian juga disarankan agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Rani Nur, Mila Karmila, and Depy Muhamad Pauzy. "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Giri Putra Di Kota Tasikmalaya." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 2, no. 2 (2023).
- Afandi, Ahmad. "Wawancara Melalui Telepon Oleh Atiyah Arifiana." Yogyakarta, n.d.
- Affandi, Abdul Rachman, and Sutianingsih. "Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai." *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 11, no. 2 (2023).
- Amaliya, Nailul Muna, and Asyhari. "Work-Life Balance and Self-Efficacy on Employee Performance via Job Satisfaction at Ministry of Religious Affairs Jepara Office." *Journal Economics and Business* 8, no. 2 (2025).
- Amri, Syaipul, Djatmiko Noviantoro, Yusro Hakimah, and YUSDIANA. "Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang." *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management* 2, no. 2 (2024).
- Anggraeni, Ni Made Ari Dwi, I Dewa Made Mahayana, and Paulus Subiyanto. "Analysis of LKjIP Performance Measurement with the Value for Money Concept at Bappeda Bali Province." *Journal of Applied Sciences in Accounting, Finance, and Tax* 6, no. 2 (2023).
- Arum, Lingga Sekar, Amira Zahrani, and Nickyta Arciindy Duha. "Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030." *Accounting Student Research Journal* 2, no. 1 (2023).
- Asif, Aymen, and Kashif Rathore. "Behavioral Drivers of Performance in Public-Sector Organizations: A Literature Review." *SAGE Open* 11, no. 1 (2021).
- Az-Zarnuji. *Ta'lim Al-Muta'allim*. Surabaya: Iqro, 2009.
- Azmi, Aulia Fahrul, Dewi Rosa Indah, and Dhian Rosalina. "Pengaruh Worklife Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama." *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 2, no. 6 (2025).
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021).
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Media Group, 2008.
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*,

Ed. 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Daud, Anshar, Djunaedi, Lina Marliani, Hari Kurniawanto, Fatmasari, and Chamdan Purnama. "Analysis of Factors That Impact Self Efficacy in Terms of Locus Control Learning Orientation and Work Environment Characteristics." *Journal of Ecohumanism* 4, no. 1 (2025).
- Diansyah, Anugrah, and Irma Farnita. "Implementasi Kebijakan E-Government Terhadap Moral Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Jajaran Pemerintah Aceh." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi* 5, no. 2 (2021).
- Endayani, Fatmasari, Ernita Dian Puspasari, and Saman. "Analysis of Employee Performance Determinants : The Role of Work Life Balance , Work Family Conflict , and Work Motivation." *Journal of Business, Management, and Innovation Review* 2, no. 4 (2025).
- Fahlevi, Muhammad Royyan Reza. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.
- Feist, Jess, Gregory J. Feist, and Tomi-Ann Roberts. *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika, 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Ed 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- Ghufron, M. Nur, and Rini Risnawati S. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Gultom, Elida, and Jeli Nata Liyas. "Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance." *Asean International Journal of Business* 2, no. 2 (2023).
- Gunawan, Hendra. "Determinansi Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Pada Provinsi Sulawesi Selatan." *Movere Journal* 5, no. 1 (2023).
- Hair, Joseph F. *Multivariate Data Analysis*. Edited by Cengage Learning EMEA. United Kingdom, n.d.
- Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif Pendekatan Praktis Peneliti Proposal Dan Laporan Penelitian*. Malang: UU Press, 2010.
- Haq, Achmad Nabil Nurul, and Indah Prabawati. "Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Desa Sepande, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo." *Publika* 10, no. 4 (2022).
- Hestiyan, Renita, Saladin Ghalib, and Jamaluddin. "Pengaruh Job Satisfaction Dan

- Self Efficacy Terhadap Job Performance Pada Karyawan PT Tanjung Baru Kalimantan Selatan.” *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 10, no. 1 (2021).
- Hikmah, Miftahul, and Hendra Lukito. “Peran Worklife Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 1 (2021).
- Indonesia, Kementerian Agama Republik. “Statistik Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Unit Kerja, Agama, Pendidikan, Jenis Kelamin, Golongan, Usia Dan Jabatan.” SIMPEG Kemenag, 2025.
- Jaya Sutisna, Ade, and Nisa Agustina. “Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten.” *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 9, no. 2 (2022).
- Kahtani, Nasser Saad Al, and Sulphey M. M. “A Study on How Psychological Capital, Social Capital, Workplace Wellbeing, and Employee Engagement Relate to Task Performance.” *SAGE Open* 12, no. 2 (2022).
- Kusumaningrum, G, Siswoyo Haryono, and Rr. Sri Handari. “Employee Performance Optimization Through Transformational Leadership, Procedural Justice, and Training: The Role of Self-Efficacy.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 12 (2020).
- “Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Pelayanan Publik.” Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bondowoso, 2025. <https://kemenagbondowoso.org>.
- Larasati, Iga, and Ety Rahayu. “Hubungan Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan International Indonesia.” *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* 20, no. 2 (2019).
- Larasati, Rahmatia, and Murniyati. “Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Kinerja PNS Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Desa , Pembangunan Daerah Tertinggal.” *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi* 1, no. 4 (2025).
- Limatujuh, Emergency, and Mirwan Surya Perdhana. “Worklife Balance: Social Dynamics of Work Life.” *Return : Study of Management, Economic and Bussines* 2, no. 6 (2023).
- Malik, Nida. “Organizations Should Maintain Employee’s Work-Life Balance.” *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 06, no. 08 (2023).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Maria, Siti, Digra Lestari, Eny Rochaida, Dio Caisar Darma, and Heni Rahayu Rahmawati. “Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee

- Performance – From Public Office.” *Cactus Tourism Journal* 3, no. 1 (2021).
- Muis, Masyitha, M. Furqaan Nai'em, Andi Arsunan Arsin, A. Muflihah Darwis, Yahya Thamrin, and Nurul Anniza Putri Hans. “The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees.” *Gaceta Sanitaria* 35, no. 2018 (2021). <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>.
- Muna, Khozainul. “Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Dan Self-Efficacy Siswa Visual Impairment Di Kelas Inklusi Melalui Pembelajaran Kontekstual Berdiferensiasi.” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.
- Nasution, Jaya Putra Abdurrahman, Agustian Napitupulu, Popi Ardiansyah, Hannida Fatmi Nasution, Ahmad Syukri Lubis, and Safrida. “Pengaruh Pemberdayaan , Efikasi Diri Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.” *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 4, no. 1 (2023).
- Nawawi, Wahyudi, and Abdurrohman. “Analysis of Work-Life Balance and Job Satisfaction in Improving Employee Performance Mediated by Work Motivation.” *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 1 (2025).
- Nurwidayanti, Elia Ari. “Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Commanditaire Vennotschaap (CV) Asa Puto Promosindo Yogyakarta.” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.
- Octavianur, Rani. “Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Rintisan (Startup) Di Daerah Istimewa Yogyakarta.” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.
- Olivia, Shalsa, Shelma Nayla Fitri, Zaitul Ikhlas, and Boni Saputra. “Menavigasi Kompleksitas Reformasi Administrasi Negara: Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Tantangan Implementasi Dan Peluang Strategis Di Negara Berkembang.” *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 6 (2025). <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>.
- Pangemanan, Friane Livi, Riane Johnly Pio, and Tinneke M. Tumbel. “Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.” *Administrasi Bisnis UNSRAT* 5, no. 3 (2017). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16718>.
- Poetri, Reiny Irianti, Bambang Mantikel, and Thresia Kristiana. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya.” *Journal Of Environment and Management* 1, no. 3 (2020).
- Priyanto, Dwi. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, 2012.
- Puspitasari, Agis Sa'adah, and Muhammad Darwin. “Effect of Work-Life Balance

- and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement.” *International Journal of Science and Society* 3, no. 1 (2021).
- Ramadaniel, Baso Reski, Nurdin Latif, and Andi Saharuddin. “Pengaruh Worklife Balance Dan Self Efficacy Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa.” *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 4, no. 1 (2024).
- Robbins, and And DKK. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Rokhim, Rofikoh, Bagus Takwin, Ray Wagiu Basrowi, Dewi Soemaryani Soemarko, Andre Rahadian, Maria Ekowati, Kristin Samah, and Nila Djuwita F. Moeloek. “Fatigue and Lack of Vigor’s as a Frequent Work Stress among Financial Workers in Indonesia.” *Frontiers in Public Health* 13, no. 9 (2025).
- Schröder, Martin. “Work Motivation Is Not Generational but Depends on Age and Period.” *Journal of Business and Psychology* 39, no. 4 (2024).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Smeltzer, Suzanne C., Mary Ann Cantrell, Nancy C. Sharts-Hopko, Mary Ann Heverly, Amanda Jenkinson, and Serah Nthenge. “Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale.” *Journal of Nursing Measurement* 24, no. 1 (2016).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Surakhmat, Ansar, and Kurniawaty. “Working Environment and Position to Employee Performance Improvement.” *Journal of Indonesian Scholars for Social Research* 53, no. 1 (2023).
- Syafirman, Syafirman, and Syamsir Syamsir. “Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Di Dinas Dukcapil Padang Pariaman.” *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies* 3, no. 3 (2024).
- Syukur, M, Srifridayanti, and Eka Shitta Suhartini. “Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pengurusan Tanda Pendaftaran Lembaga Kesejahteraan Sosial Pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dinas Sosial Kota Palu.” *Jurnal ADMINISTRATOR* 6, no. 1 (2024).
- Tukiran, and Hidayati. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Widoyoko, Eko Puto. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Wilayah, Kantor, Kementerian Agama, and Provinsi Jawa Timur. "KINERJA," 2024.

Windhi, Rasvan, and Shobichatul Aminah. "Effectiveness of Using Work Life Balance Policies within the Directorate General of Treasury." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 8, no. 1 (2024).

