PENGARUH *SELF EFFICACY, WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NUSAMBA MANGGIS

Ni Komang Cindy Shintia Dewi[1*] | Ni Putu Cempaka Dharmadewi[2] | Pande Ketut Ribek[3]

[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
*korespondensi: sindicece12@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandungarti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada Kantor Pusat PT. BPR Nusamba Manggis dan 18 orang karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis Cabang Klungkung, dengan jumlah total adalah 78 karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini merupakan *sampling jenuh*, serta pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah análisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan mencapai kinerja yang optimal. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Artinya, semakin baik *work life balance* karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci : *self efficacy*, *work life balance*, *disiplin kerja*, *kinerja karyawan*

Abstract

Employee performance is a critical factor in enabling companies to achieve their organizational objectives. Higher employee performance reflects improvements in efficiency, effectiveness, and the quality of task completion within an organization or company. This study aims to examine the effects of *self-efficacy, work–life balance,* and work discipline on employee performance at PT BPR Nusamba Manggis. The sample consisted of 60 employees at the head office of PT BPR Nusamba Manggis and 18 employees at its Klungkung branch, resulting in a total of 78 respondents. This study employed a saturated sampling technique, whereby all members of the population were included as respondents. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. The data were analyzed using linear regression with SPSS version 26. The results indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Nusamba Manggis. This finding suggests that employees with higher levels of self-efficacy are more likely to achieve optimal performance. Work–life balance also has a positive and significant effect on employee performance, indicating that better work–life balance is associated with improved employee performance. Furthermore, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, suggesting that higher levels of employee discipline are associated with better performance.

Keywords: self-efficacy, work–life balance, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Persaingan pada era global persaingan industri yang semakin ketat seringkali ditemukan permasalah yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki (Mathis *et al*., 2022). Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan sebagai salah satu komponen pokok sangat berperan dalam menentukan tujuan satu organisasi, yang pada hakekatnya merupakan pelaksana dari segala kebijakan, aturan maupun strategi yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan tersebut (Lesitasari, 2022). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Edison, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* (Adit, 2024). Menurut Bandura (2022) *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Oleh karena itu, pengembangan *self-efficacy* menjadi hal yang krusial dalam strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin *et al*., (2024) dan Darmarini *et al*., (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Adit (2024), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmah (2024) menunjukkan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan SD *et al*., (2024) menyatakan efikasi diri memiliki pengaruh negatif yang signifikan, terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *work life balance* (Seninasari dan Ridwan, 2025). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan setiap karyawan dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran dan tindakan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Danaya *et al*., (2024) dan Noviadi *et al*., (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Seninasari dan Ridwan (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meha *et al*., (2025) dan Timbuleng *et al*., (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Suharno & Warman, 2025). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ribek *et al*., 2025). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan (Legawa *et al*., 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Suharno & Warman (2025) serta Sangapan *et al*., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Suryantha *et al*., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta dan Fadhli (2025) dan Uleng *et al*., (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sebuah lembaga keuangan mikro yang telah beroperasi sejak tanggal 17 Februari 1990. Kantor pusat perusahaan ini berlokasi di Jalan Ida Ketut Jelantik, Tista, Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali. Selain itu, sebagai lembaga keuangan yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat pedesaan dan pelaku UMKM, PT. BPR Nusamba Manggis merupakan tempat yang relevan untuk meneliti berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk variabel-variabel seperti *self-efficacy*, *work life balance* dan disiplin kerja.Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan PT. BPR Nusamba Manggis melalui bagian keuangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan di mana rata-rata tingkat persentase jumlah laba (rugi) tahun berjalan selama sepuluh tahun terakhir belum mampu mencapai target perusahaan. Data Jumlah Laba (Rugi) Tahun Berjalan pada PT. BPR Nusamba Manggis periode tahun 2015-2024 disajikan pada Tabel 1. Tabel 1

Jumlah Laba (Rugi) Tahun Berjalan Pada PT. BPR Nusamba Manggis Tahun 2015-2024

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian
1	2015	2.500.000.000	2.679.406.000	107%
2	2016	2.500.000.000	2.864.485.000	115%
3	2017	2.500.000.000	524.233.000	21%
4	2018	2.500.000.000	1.288.995.000	52%
5	2019	2.500.000.000	1.226.255.000	49%
6	2020	2.500.000.000	932.804.000	37%
7	2021	2.500.000.000	607.819.000	24%
8	2022	2.500.000.000	1.118.428.000	45%
9	2023	2.500.000.000	2.615.231.785	105%
10	2024	2.500.000.000	3.562.032.366	142%
Rata-Rata		**2.500.000.000**	**1.741.968.915**	**70%**

Sumber: PT. BPR Nusamba Manggis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukan bahwa realisasi transaksi pada PT. BPR Nusamba Manggis periode tahun 2015-2024 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji lebih dalam guna menemukan solusi yang tepat dan berkelanjutan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survei terhadap 10 karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis mengenai variabel s*elf efficacy*, menunjukan bahwa rendahnya keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, terutama di tengah kompleksitas pekerjaan yang semakin tinggi. Fenomena *work life balance*, hasil wawancara menunjukan bahwa hal ini terjadi akibat penambahan jumlah produk perbankan yang harus mereka kuasai dan promosikan kepada nasabah, diiringi dengan target pencapaian yang semakin tinggi. Sedangan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan di PT. BPR Nusamba Manggis menyangkut masalah disiplin kerja dapat dilihat pada kehadiran ditempat kerja. Hal ini tercermin dari adanya kehadiran tanpa alasan yang jelas, keterlambatan dan lain sebagainya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh *Self Efficacy*, *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis".

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2022) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Menurut Simamora (2022) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, ketaatan.

Self Efficacy

Menurut Philip dan Gully (2022) *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. Menurut Jones (2022)indiaktor yang digunakan untuk mengukur s*elf efficacy* adalah sebagai berikut: perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, kepuasan terhadap pekerjaan.

Work Life Balance

Menurut Nur dan Kadarisman (2022:61) keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *work life balance* menurut Asepta dan Maruno (2022) adalah sebagai berikut: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2022) disiplin adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2022) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut: kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Hasil penelitian Nurdin *et al*., (2024) dan Darmarini *et al*., (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Adit (2024), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H1: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila tercipta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Saina *et al*., 2022). Hasil penelitian Danaya *et al*., (2024) dan Noviadi *et al*., (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Seninasari dan Ridwan (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2022), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Hasil penelitian Suharno & Warman (2025) serta Sangapan *et al*., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Suryantha *et al*., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Nusamba Manggis yang beralamat di Jalan Ida Ketut Jelantik, Tista, Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, Bali 80852. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah *self efficacy*, *work life balance*, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini merupakan *sampling jenuh*. Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan 78 karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Meitoidei pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji t, dan uji koefisien beta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	*Self Efficacy* (X1)	X1.1	0,802	Valid
		X1.2	0,576	Valid
		X1.3	0,845	Valid
		X1.4	0,829	Valid
2	*Work Life Balance* (X2)	X2.1	0,914	Valid
		X2.2	0,844	Valid
		X2.3	0,864	Valid
3	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,679	Valid
		X3.2	0,717	Valid
		X3.3	0,789	Valid
		X1.4	0,697	Valid
		X1.5	0,734	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,610	Valid
		Y1.2	0,640	Valid
		Y1.3	0,722	Valid
		Y1.4	0,685	Valid
		Y1.5	0,764	Valid
		Y1.6	0,605	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *self efficacy, work life balance*, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	*Cut Point*	Keterangan
1.	Self Efficacy (X1)	0,770	0,60	Reliabel
2.	Work Life Balance (X2)	0,845	0,60	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,767	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel *self efficacy* sebesar 0,770, *work life balance* sebesar 0,845, disiplin kerja sebesar 0,767, dan kinerja karyawan sebesar 0,669. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	78
Test Statistic	0,130
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,130[c,d]

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,130 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Statistics*		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Self Efficacy	0,816	1,226	Bebas gejala multikolinearitas
Work Life Balance	0,696	1,436	Bebas gejala multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,788	1,270	Bebas gejala multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *self efficacy, work life balance* dan disiplin kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Self Efficacy	0,068	Bebas gejala heteroskedastisitas
Work Life Balance	0,546	Bebas gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,054	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute*

residual (ABRES) secara parsial. *Self efficacy* sebesar 0,068, *work life balance* sebesar 0,546 dan disiplin kerja sebesar 0,054. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil Analisis Data

Tabel 7
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,519	1,219		2,887	0,005
Self Efficacy	0,362	0,049	0,401	7,405	0,000
Work Life Balance	0,278	0,070	0,234	3,997	0,000
Disiplin Kerja	0,571	0,058	0,545	9,881	0,000
R				0,907	
R Square				0,823	
Adjusted R Square				0,816	
F				114,601	
Sig. F				0,000	

Sumber: Data diolah, 2025

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 7, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:
$Y = 3{,}519 + 0{,}362X_1 + 0{,}278X_2 + 0{,}571X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

a = 3,519 menunjukkan bahwa apabila nilai dari *self efficacy* (X1), *work life balance* (X2) dan disiplin kerja (X3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusamba Manggis akan meningkat sebesar 3,519.

b1 = 0,362 berarti apabila *self efficacy* (X1) dinaikkan sedangkan *work life balance* (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,362. Artinya setiap peningkatan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

b2 = +0,278 berarti apabila *work life balance* (X2) dinaikkan sedangkan *self efficacy* (X1) dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,278. Artinya setiap peningkatan *work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

b3 = +0,571 berarti apabila disiplin kerja (X3) dinaikkan sedangkan *self efficacy* (X1) dan *work life balance* (X2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,571. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

b. Analisis Korelasi Berganda
Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,907.

Besarnya nilai R 0,907 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara *self efficacy*, *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 diperoleh nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,816 atau sebesar 81,6%. Hal ini berarti variasi hubungan *self efficacy*, *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis adalah sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

d. Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Nilai thitung untuk variabel *self efficacy* sebesar 7,405 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2) Nilai thitung untuk variabel *work life balance* sebesar 3,997 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3) Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 9,881 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

e. Uji Koefisien Beta

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta *self efficacy* adalah sebesar 0,401, *work life balance* memiliki nilai koefisien beta 0,234 dan disiplin kerja sebesar 0,545, jika dibandingkan maka nilai koefisien beta disiplin kerja memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan *self efficacy* dan *work life balance* artinya dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis diperoleh nilai thitung sebesar 7,405 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya semakin baik *self efficacy* yang ada pada PT. BPR Nusamba Manggis maka

semakin baik pula kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mencapai kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurdin *et al*., (2024) dan Darmarini *et al*., (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *self-efficacy*, semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Adit (2024), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *self-efficacy*, semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis diperoleh nilai thitung sebesar 3,997 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya semakin baik *work life balance* yang ada pada PT. BPR Nusamba Manggis maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Danaya *et al*., (2024) dan Noviadi *et al*., (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance*, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Seninasari dan Ridwan (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance*, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis diperoleh nilai thitung sebesar 9,881 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima, artinya semakin baik disiplin kerja yang ada pada PT. BPR Nusamba Manggis maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharno & Warman (2025) serta Sangapan *et al*., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Suryantha *et al*., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil pembahasan paidai bab sebelumnya, maikai dapat disimpulkan sebagai berikut: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan mencapai kinerja yang optimal. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Artinya, semakin baik *work life balance* karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula

kinerja karyawan.

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *self efficacy*, *work life balance* dan disiplin kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, sehingga dapat menggambarkan keadaan kinerja karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambah variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Variabel-variabel tersebut sering terbukti berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja, sehingga penelitian mendatang dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adit, S. 2024. Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Bisnis Islam Studi Pada Perusahaan Pt. Indonesia Comnets Plus ICON+ Lampung. *Doctoral dissertation*. UIN Raden Intan Lampung.

Danaya, B. P., Kurniawan, D., Sahlan, F., Fikri, A. W. N., & Putra, C. I. W. 2024. Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Biskop XXI Grand Kota Bintang. *Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, *12*, 155-166.

Darmarini, A. R., Sumartik, S., & Firdaus, V. 2024. Pengaruh Self Efficacy, Individual innovation capabillity dan Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan di Industri tas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi JUPE*, *122*, 288-296.

Legawa, N. N. B. P., Atmaja, N. P. C. D., & Suardhika, I. N. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Rambut Di Abuan Bangli. *VALUES*, *5*1, 211-220.

Meha, S. R., Putra, R. B., & Fitri, H. 2025. Pengaruh Work Life Balance Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan E-ISSN: 3062-7788*, *14*, 253-257.

Nikmah, D. U. 2024. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Self Efficacy Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Pada Karyawan Bank Mandiri Cco Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 900-914.

Noviadi, A., Putri, N. M. D. R., Harwindito, B., & Nagara, A. 2024. Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Hotel XYZ Bintang Lima Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, *92*, 84-93.

Nurdin, A., Muttaqin, R., & Dayona, G. 2024. Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, *103*, 2116-2127.

Ribek, P. K., Dewi, D. N. A. M. S., & Vipraprastha, T. 2025. Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Emas*, *6*11, 2746-2761.

Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *2*1, 420-429.

SD, S. S., Triyanda, T., Hafni, L., & Indrastuti, S. 2024. Self-Efficacy, Career Development, And Commitment To Employee Performance. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *12*4, 422-432.

Seninasari, W., & Ridwan, M. S. 2025. Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi

Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *32*, 567-581.

Sinta, F. D., & Fadhli, K. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABSH Fagrance Creations. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *42*, 88-106.

Suharno, S., & Warman, C. 2025. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. Sankyu Indonesia International. *Jurnal Riset Manajemen*, *31*, 247-258.

Suryantha, I. K. A., Sapta, I. K. S., & Landra, N. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bali Luwung Gianyar. *Emas*, *63*, 634-645.

Timbuleng, C., Lengkong, V. P., & Lumantow, R. Y. 2023. Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *114*, 758-770.

Uleng, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang BPSMB. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *21*, 420-429.