

PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, KOMPETENSI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA DENPASAR

Ni Kadek Riski Fania¹, Anak Agung Dwi Widyani², Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹riskifania07@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua pegawai sebagai manusia. Manajemen sumber daya manusia menggunakan beberapa disiplin ilmu antara lain sosiologi, psikologi, ekonomi dan politik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui, dokumentasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

Kata kunci: *Self leadership*, *Kompetensi*, *Work life balance*, *Kinerja Pegawai*

Abstract

Human Resources or commonly abbreviated as HRM has the basic concept of placing all employees as humans. Human resource management uses several disciplines, including sociology, psychology, economics and politics. This study aims to determine the effect of self leadership, competence and work life balance on employee performance. This research was conducted at the Department of Youth and Sports Education, Denpasar City. The sample in this study were 73 employees at the Department of Education, Youth and Sports, Denpasar City. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through documentation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis through SPSS version 25 program. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Denpasar City Youth and Sports Education Office. Work life balance has a positive and significant effect on employee performance at the Denpasar City Youth and Sports Education Office.

Keywords: *Self leadership*, *Competence*, *Work life balance*, *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen SDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja (sumber daya / obyek utama) secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama, baik perusahaan, pegawai maupun masyarakat (Sinambela, 2017:7). Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua pegawai sebagai manusia. Artinya, pegawai bukan hanya sebagai mesin pendukung saja. Sumber daya memiliki peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Faktor terpenting dalam organisasi adalah pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh organisasi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, di pimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Denpasar melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar mempunyai tugas dan fungsi (TUPOKSI) untuk merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan perumusan kebijakan teknis, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi urusan pemerintahan di bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bagian Kepegawaian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu pada indikator kehadiran. Permasalahan yang

terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar memiliki gaya kerja yang sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Jam kerja yang ada pada dinas pendidikan dimulai dari pukul 07.30 Wita hingga 15.30 Wita. Namun pada kenyataannya, tak sedikit pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Hal tersebut terjadi bisa dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan sehingga sebagian pegawai bekerja tidak sesuai peraturan, juga masih adanya absen tanpa keterangan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur itulah yang menyebabkan kinerja seorang pegawai negeri tidak bisa optimal.

Self leadership merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Yanti dan Mursidi, 2021). Mangkunegara (2017:67) berpendapat bawah bekerja adalah salah satu cara seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada era yang semakin *modern* ini, segala hal dituntut untuk semakin cepat dan tepat. Maka dalam bekerjapun seseorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktifitasnya. Hal ini dimaksudkan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam bekerja, selain itu agar terciptanya budaya yang kompetitif dan peningkatan kerja, maka dari itu setiap individu harus memiliki kemampuan sebagai *self leadership*.

Permasalahan yang berkaitan dengan *self leadership* yaitu pada indikator kemampuan mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2019), Rachman, dkk (2021), Tandy, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self-leadership*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self-leadership* pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selain *self leadership*, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Kompetensi merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja (Saraswati dan Putra, 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus bisa memilih pegawai yang berkompotensi.

Permasalahan terkait dengan kompetensi yaitu pada indikator pengetahuan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karomi dan Martini (2021), Nasution, dkk (2021), Rosmiati, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work life balance* (Manullang dan Noor, 2020). *Work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan *work life balance* yaitu pada indikator *time balance* (keseimbangan waktu). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviani (2021) dan Badrianto dan Ekhsan (2021),

Suharno dan Muttaqiyathun (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work-life balance* akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke. *Goal Setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan pegawai seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cominitation* yaitu *content (values)* dan tujuan. Orang telah telah menentukan *goal* atas prilakunya dimasa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Prilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi Tindakan dan konsekuensi pegawainya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan pegawai (Kriyantono, 2017:244).

2) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan

bersama (Robbins, 2017:480). Menurut Sinambela (2017:481) kinerja pegawai adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mrujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

3) Self Leadership

Menurut Aini dkk (2017) *self leadership* dapat membuat penggunaanya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif. *Self leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Dimana *Self leadership* dapat memotivasi pegawai untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap pegawai. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong pegawai yang lebih baik bagi suatu perusahaan. *Self leadership* merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks.

4) Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan Langkah- langkah guna menghadapi kondisi tersebut (Pradnyana, 2018:16). Wibowo (2017) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

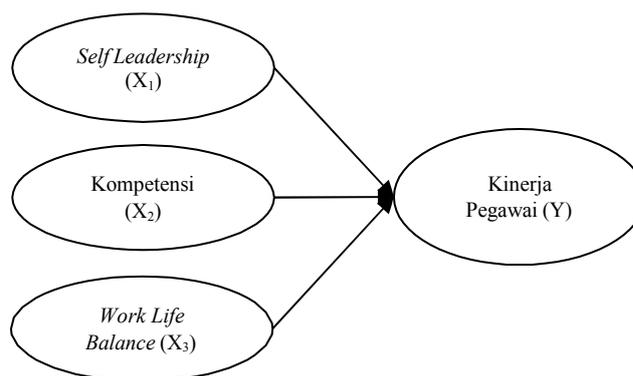
5) Work Life Balance

Menurut Novelia (2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang di dalamnya terdapat individual *behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber *energy* bagi diri sendiri. *Work life balance* yaitu bagaimana batasan antara pekerjaan dan kehidupan dengan bekerja/keluarga sebagai yang utama, dan memisahkan antara fisik dan psikologi.

6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H₁: *Self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaaan dan Olahraga Kota Denpasar.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaaan dan Olahraga Kota Denpasar.

H₃: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaaan dan Olahraga Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar yang beralamat di jalan Mawar No 6, Dangin Puri Kangin, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *self-leadership*, kompetensi, *work life balance* dan kinerja pegawai dengan total sampel sebanyak 73 orang karyawan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *self leadership*, kompetensi, *work life balance* dan kinerja pegawai 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.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel *self leadership* sebesar 0,870, kompetensi sebesar 0,819, *work life balance* sebesar 0,787, dan kinerja pegawai sebesar 0,832. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabelbebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. *Self leadership* sebesar 0,713, kompetensi sebesar 0,825 dan *work life balance* sebesar 0,180. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar SPSS *version*

for Window. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,435	0,554		0,785	0,435
<i>Self leadership</i>	0,245	0,091	0,288	2,702	0,009
Kompetensi	0,104	0,050	0,121	2,081	0,041
<i>Work life balance</i>	1,014	0,139	0,611	7,314	0,000
R					0,958
<i>R Square</i>					0,918
<i>Adjusted R Square</i>					0,914
<i>F Statistic</i>					255,942
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

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

$$Y = 0,435 + 0,245X_1 + 0,104X_2 + 1,014X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,435$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari *self leadership* (X_1), kompetensi (X_2) dan *work life balance* (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar akan meningkat sebesar 0,435 satuan.

$b_1 = +0,245$ berarti apabila *self leadership* (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kompetensi (X_2) dan *work life balance* (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,245 satuan. Artinya setiap peningkatan *self leadership* dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

$b_2 = +0,104$ berarti apabila kompetensi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan *self leadership* (X_1) dan *work life balance* (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,104 satuan. Artinya setiap peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

$b_3 = +1,014$ berarti apabila *work life balance* (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan *self leadership* (X_1) dan kompetensi (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 1,014 satuan. Artinya setiap peningkatan *work life balance*

dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,958 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,914 atau sebesar 91,4%. Hal ini berarti variasi hubungan *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar adalah sebesar 91,4% sedangkan sisanya sebesar 8,6 dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 255,942 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti bahwa secara bersama-sama *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai t_{hitung} untuk variabel *self leadership* sebesar 2,702 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,009 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 leadership* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,081 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,041 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel *work life balance* sebesar 7,314 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 kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t menunjukkan

bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik

self leadership yang ada pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja pegawai. *Self leadership* merupakan pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widayani, dkk (2019), Rachman, dkk (2021), Tandy, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self-leadership* pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kompetensi yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karomi dan Martini (2021), Nasution, dkk (2021), Rosmiati, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

3) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik *work life balance* yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja pegawai. *Worklife Balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan, dari masing-masing individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviani (2021) dan Badrianto dan Ekhsan (2021), Suharno dan Muttaqiyathun (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work-life balance* akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Semakin baik *self leadership* yang ada pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja pegawai.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan

Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Semakin meningkat kompetensi yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- 3) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Semakin baik *work life balance* yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 91,4 persen yang menjelaskan bahwa variabel kinerja pegawai hanya mampu dipengaruhi oleh variabel *self leadership*, kompetensi dan *work life balance*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sisanya sebesar 8,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *self leadership*, kompetensi dan *work life balance*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.
- 3) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan Dinas

Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar dalam mengambil keputusan sebaiknya tidak membeda-bedakan antara pegawai senior dan pegawai baru agar tidak timbul kecemburuan sosial diantara pegawai dan pimpinan juga diharapkan memberikan kesempatan kepada pegawai junior untuk memperlihatkan kemampuan yang dimiliki walaupun mereka adalah pegawai junior, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

- 2) Disarankan agar pimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar memberikan pelatihan kerja secara berkala untuk menambah pengetahuan pegawai agar mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan dan mampu memahami pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.
- 3) Disarankan agar pimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar memberikan kebijakan bahwasanya pegawai diharuskan untuk mengutamakan kepentingan instansi selama jam kerja berlangsung, apabila pekerjaan telah selesai pegawai dapat untuk menyelesaikan pekerjaan pribadinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Karomi, U. R., & Martini, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tokai Texprint Indonesia. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 556-565.
- Nasution, A. B., Harahap, H., Arya, I., & Salim, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 118-129.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Work from Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
- Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self-Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361-371.
- Rosmiati, E., Sova, M., & Andari, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 11-16.
- Saraswati, N. P. A. S., & Putra, G. B. B. (2020). Competency and creativity as a relationship that interpretes between the perception of an organizational support on performance of the craftsman of Ikat Endek in Klungkung Bali. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 3(1), 1-11.

- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of the URECOL*, 538-545.
- Tandy, J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2021). Pengaruh Self-Leadership, Transformational Leadership Dan Transactional Leadership Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMP Advent 4Paal 2 Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), Hal 686 -695.
- Widyani, A. A. D., Mendra, I. W., Listiani, D. K. A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing, Self-Leadership, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*, pp. 555-561.