

**PENGARUH SELF EFFICACY, TEAM WORK DAN WORK LIFE BALANCE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FINANSIA MULTI FINANCE
(KREDIT PLUS) KOTA BENGKULU**

¹⁾ Dimas Ferdiansyah, ²⁾ Muhammad Noor Armi, ³⁾ Fauzan

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu

Email: dimasferdiansyah20@gmail.com, muhammadnoorarmi@yahoo.co.id, fauzanunihaz@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self efficacy, team work and work life balance on employee performance at PT Finance Multi Finance (Credit Plus) Bengkulu City. Self efficacy, teamwork and work life balance are the variables of this study. Data collection techniques by distributing questionnaires using a scale likert instrument. The entire PT Employee Multi Finance Finance (Kredit Plus) Bengkulu City is the study population. Using the saturated sample method 38 samples This research uses the SPSS 22 analysis program. Multiple linear regression analysis Classical hypothesis test t test F test multiple correlation, the coefficient of determination is also used techniques used for data analysis. The results only show that (1) self efficacy affects the performance employees of PT Finansia Multi Finance. (2) Team work at PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) does not affect employee performance (3) Employee Performance PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Bengkulu City is influenced by work life balance. (4) self efficacy, team work and work life balance have a simultaneous effect on the performance of Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Bengkulu City employees.

Keywords: *Self Efficacy, Team Work, Work Life Balance, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *team work self efficacy* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Finance Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu. *Self efficacy team work* dan *work life balance* merupakan variable penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan instrument skala likert. Seluruh PT Karyawan Multi Finance Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu merupakan populasi penelitian. Dengan menggunakan metode sampel jenuh 38 sampel Penelitian ini menggunakan program analisis SPSS 22. analisis regresi linier berganda uji hipotesis klasik uji t uji F korelasi berganda, koefisien determinasi juga digunakan teknik yang digunakan untuk analisis data. Hasil hanya menunjukkan itu (1) *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance. (2) Kerjasama tim di PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) tidak memengaruhi kinerja karyawan (3) Kinerja Karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu dipengaruhi oleh *work life balance*. (4) *self efficacy, team work* dan *work life balance* berpengaruh simultan pada kinerja karyawan Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu.

Kata kunci: *Self Efficacy, Team Work, Work Life Balance, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penjualan kredit adalah salah satu metode yang digunakan bisnis untuk meningkatkan pendapatan dalam ekonomi yang bergerak cepat saat ini PT Finansia Multi Financial (Kredit Plus) berusaha untuk menjadi perusahaan keuangan

terkemuka di Indonesia. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja

karyawan menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perhatian merupakan salah satu cara PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu mempertahankan operasional staf. Bagi karyawan *self efficacy*, *teamwork* dan *work life balance* sangat penting.

(Mangkunegara2013:67) Hasil kerja seorang pekerja baik secara kuantitas maupun kualitas disebut kinerja. Semua bisnis termasuk PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu bertanggung jawab untuk berkinerja dengan baik karena kinerja mencerminkan kemampuan bisnis dalam mengelola dan mengerahkan tenaga kerjanya. Salah satu aspek pengetahuan diri atau pengetahuan diri yang memengaruhi kehidupan sehari-hari adalah efikasi diri, yang didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah. pekerjaannya (Ary & Sriathi, 2019).

Self efficacy juga mempengaruhi bagaimana orang bertindak dan membuat pilihan terhadap tujuan mereka. Tidak seperti apa pun yang akurat secara objektif, motivasi diri didorong oleh kepercayaan pada bakat sendiri. (Medhayanti & Suardana, 2015). Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. Dengan demikian, perilaku dapat diprediksi melalui *self efficacy* yang dirasakan (keyakinan seseorang tentang kemampuannya), meskipun perilaku itu terkadang dapat berbeda dari kemampuan aktual karena pentingnya *self efficacy* yang dirasakan.

Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif. (Marpaung,

2014) Tim adalah sekelompok orang yang memiliki bakat, keterampilan, pengalaman hidup, dan latar belakang yang berbeda yang bekerja sama untuk menyelesaikan satu atau lebih tugas. Banyak variasi dalam keterampilan pengetahuan kepribadian dan faktor lain dalam suatu kelompok disebut "keanekaragaman kelompok".

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Kemampuan keseimbangan antara karir kehidupan keluarga dan kepentingan pribadi mereka disebut keseimbangan karir hidup (Lumunon et al., 2019). Untuk mengetahui seberapa terlibat dan puas orang dengan waktu mereka, kita perlu melihat keseimbangan kehidupan kerja mereka (Rahmadani, 2023). Konflik antar karyawan akibat pembagian kerja yang tidak seimbang dapat dikurangi dengan mendorong *work life balance* (Rahmadani, 2023). Jika karyawan tahu bagaimana menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka akan lebih bersemangat, fokus, efisien, dan meningkatkan kualitas kerja. Jika tidak, mereka akan merasa lelah dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik, yang dapat merugikan mereka atau bisnis atau organisasi yang membutuhkan tenaga, bakat, dan potensi mereka (Saina & Dkk., 2016).

PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) kota Bengkulu merupakan sebuah perusahaan jasa yang hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas, tidak hanya itu Kredit plus juga membiayai untuk barang-barang elektronik juga. Sebagian besar penjualan jasanya dilakukan secara kredit. PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu harus memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja adalah inti dari bisnis dan tanpa kinerja tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Berkinerja

baik akan memungkinkan orang untuk menyelesaikan pekerjaan dan tantangan yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Self Efficacy*, *Team Work* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansia Multi Finance (KreditPlus) Kota Bengkulu**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu?
2. Seberapa besar pengaruh *Team Work* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu?
3. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu?
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy*, *Team Work* dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Team Work* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (KreditPlus) Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Self efficacy*, *Team Work* dan *Work*

Life Balance terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

(Farida 2015:9) Sumber daya manusia direncanakan diatur diarahkan dan dipantau untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengontrol interaksi dan operasi tenaga kerja sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2019).

2.1.2 *Self Efficacy*

Dalam situasi tertentu, perilaku seseorang biasanya dipengaruhi oleh elemen lingkungan dan kognitif, terutama yang berkaitan dengan kepercayaan bahwa seseorang mampu atau tidak mampu berperilaku dengan benar. Jika orang percaya pada kemampuan mereka untuk berhasil selama proses pembelajaran, mereka akan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut (Renangingtyas 2017), *self-efficacy* adalah kapasitas seseorang untuk melakukan tugas dengan baik atau buruk, dengan benar atau salah, dan mengendalikan situasi (Laura 2010: 152).

2.1.3 *Team Work*

(Ni Made Dwi Priskilla & I Putu Santika, 2020) menunjukkan bahwa kerja tim sangat penting untuk meningkatkan standar kinerja dan menghindari kesalahpahaman antara karyawan dan manajer (Widiyanti et al., 2017) kerja tim dapat didefinisikan sebagai sikap karyawan yang bersaing secara sehat berdasarkan pengetahuan mereka yang berbeda dan mengatasi tantangan dengan benar.

2.1.4 Work Life Balance

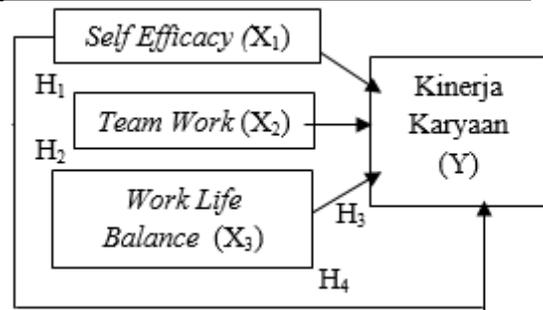
(Singh dan Khanna dalam (Pandiangan, 2018) mengklaim bahwa menemukan keseimbangan yang sehat antara "pekerjaan" (karir dan aspirasi) dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan kemajuan spiritual). Sedangkan (Rifadha, 2019) Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja seseorang harus mampu mengelola tuntutan kehidupan profesional dan pribadi mereka.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan mencapai hasil yang diharapkan (Silvani & Triatmanto 2017). Hasil ini dianggap sebagai kinerja karyawan dan dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik semua karyawan bekerja untuk perusahaan Kinerja menurut (Kasmir 2016), adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Duha 2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Motivasi kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Rancangan kerja, Pengetahuan, Kemampuan, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Self Efficacy, *Team Work* dan *Work Life Balance* pada Kinerja Karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu, maka kerangka berpikir ditetapkan berikut :



2.3 Hipotesis

- H₁ : Diduga ada pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Finansia multi finance (kredit plus) Kota Bengkulu.
- H₂ : Diduga ada pengaruh antara *Team Work* terhadap kinerja karyawan PT. Finansia multi finance (kredit plus) Kota Bengkulu.
- H₃ : Diduga ada pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Finansia multi finance (kredit plus) Kota Bengkulu.
- H₄ : Diduga ada pengaruh antara *Self Efficacy*, *Team Work* dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Finansia multi finance (kredit plus) kota Bengkulu.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Erdi Kurniadi (2019) dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta" mengatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Adanya pengaruh langsung secara signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta; 2) Adanya pengaruh langsung secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta; 3) Adanya pengaruh langsung secara signifikan disiplin kerja terhadap

- kinerja karyawan bagian marketing PT Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Kata kunci: Efikasi diri, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.
2. Endah Widiyanti, Suprayitno, dan Sutarno (2017) dengan judul “Pengaruh *Team Work* Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi” mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa betapa strategisnya peran kerjasama antar karyawan dalam kontribusinya terhadap kinerja. Oleh karena itu dalam upaya adanya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik, maka manajemen perusahaan harus mampu menciptakan *team work yang solid* dengan cara meningkatkan dan menjaga kerukunan antar karyawan sehingga mampu meningkatkan dampak positif yaitu peningkatan kinerja karyawan.
 3. Muhammad GentaRahmadani (2023) dengan judul “Pengaruh Burnout dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu” Hasil Penelitian : *Work life balance (X2)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Provinsi Bengkulu. Artinya, semakin tinggi *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Variabel penelitian *work life balance* memiliki indikator, yaitu: 1. waktu, digunakan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan aktivitas lain diluar kerja; 2. perilaku, membuat percaya dan yakin untuk mampu mencapai tujuan pribadi maupun pekerjaan; 3. Ketegangan, yang merasakan kecemasan sehingga

kehilangan aktivitas penting pribadi; 4. Energi, yang meningkatkan energi untuk melakukan aktivitas, jika kekurangan energi maka akan mengalami stres; 5. keseimbangan keterlibatan, peran antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung; dan 6. keseimbangan kepuasan, bahagia mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2011). Dengan metode penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel lainnya.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel independent penelitian ini yaitu *Self Efficacy* (X1), **Team Work** (X2) dan *Work Life Balance* (X3), variable dependen ialah Kinerja Karyawan (Y).

3.3 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April - Mei 2023.

3.4 Populasi dan Sampel

Survei ini terdiri dari karyawan PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu. Sampel penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Metode sampel jenuh digunakan untuk sampel. Metode sampel jenuh melibatkan setiap orang dalam populasi sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data penelitian ini adalah Kuisisioner. Menurut (Sugiyono 2013:199) Kuisisioner adalah

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan Penilaian skor 1 sd 5. Untuk Skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 netral, skor 2 tidak setuju dan skor 1 sangat tidak setuju.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini diantaranya :

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji AsumsiKlasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
- d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- e. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Uji Parsial)
 - b. Uji F (Uji Silmutan)
- f. Uji Koefisien Detrminasi dan Korelasi Berganda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2014:267) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R table	ket
X1			
1	0,730	0,3202	Valid
2	0,533	0,3202	Valid
3	0,815	0,3202	Valid
4	0,632	0,3202	Valid
5	0,644	0,3202	Valid
6	0,614	0,3202	Valid
7	0,457	0,3202	Valid
8	0,662	0,3202	Valid
X2			
1	0,617	0,3202	Valid
2	0,694	0,3202	Valid
3	0,761	0,3202	Valid
4	0,718	0,3202	Valid
5	0,444	0,3202	Valid

6	0,552	0,3202	Valid
7	0,435	0,3202	Valid
X3			
1	0,688	0,3202	Valid
2	0,685	0,3202	Valid
3	0,707	0,3202	Valid
4	0,587	0,3202	Valid
5	0,712	0,3202	Valid
6	0,443	0,3202	Valid
Y			
1	0,736	0,3202	Valid
2	0,468	0,3202	Valid
3	0,583	0,3202	Valid
4	0,569	0,3202	Valid
5	0,438	0,3202	Valid
6	0,691	0,3202	Valid

Sumber: Data dibuat SPSS 22, 2023

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Akibatnya, opsi respons dianggap valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto 2010:239) Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk sebagai alat data karena instrumen tersebut sudah baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Ket
1	<i>Self Efficacy</i>	0,789	0,6	Reliabel
2	<i>Teamwork</i>	0,705	0,6	Reliabel
3	<i>Work Life Balance</i>	0,682	0,6	Reliabel
4	<i>Kinerja Karyawan</i>	0,600	0,6	Reliabel

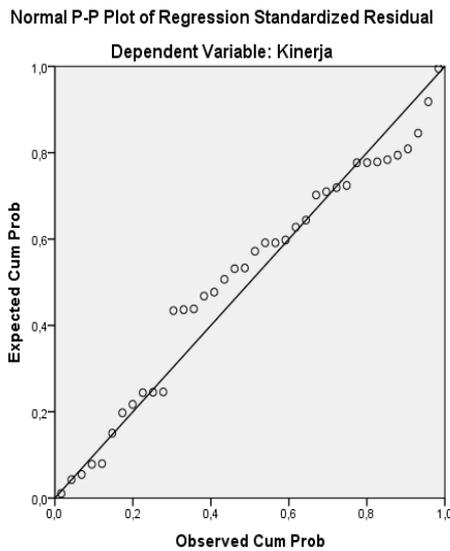
Sumber: Data dibuat SPSS 22, 2023

Setiap variabel memiliki koefisien alpha Cronbach positif > 0,6. Hasilnyadapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) *Self Efficacy* (X1) *Team work* (X2) serta *Work Life Balance* (X3) adalah reliabel

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

(Ghozali 2016:154) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Titik-titik pada uji Normalitas tersebar sangat dekat dengan garis diagonal. Oleh karena itu data didistribusikan secara teratur.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel-variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,922	1,085
,921	1,085
,998	1,002

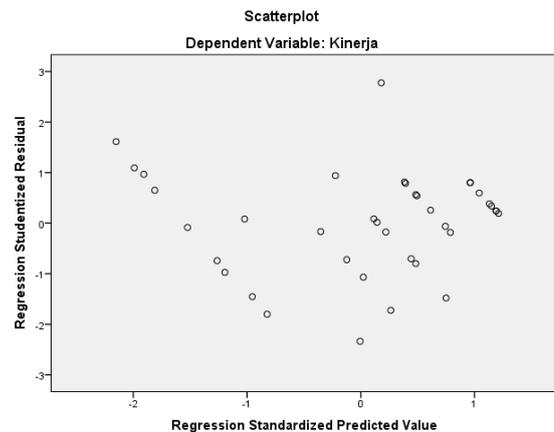
Sumber: Data dibuat SPSS 22, 2023

Dilihat dari table, variabel independen bebas dari tanda multikolinearitas karena nilai tolerance untuk *Self Efficacy*, *Team*

Work dan *Work Life Balance* besar 0,1 serta VIF kecil 10.

4.3.3 Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastitas

Dimungkinkan untuk mengambil kesimpulan bahwa variabel independen tidak heteroskedastis mengingat jarak titik yang ditunjukkan pada gambar di atas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda memakai program SPSS. Hasil uji statistic ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Er	Beta		
1 (Constant)	,609	2,403		,253	,802
Self Efficacy	,087	,042	,141	2,090	,044
Team Work	-,016	,049	-,023	-,339	,737
Work Life Balance	,876	,062	0,913	14,055	,000

Sumber: Data dibuat SPSS 22, 2023

Persamaan regresi yang dibuat menggunakan perhitungan SPSS adalah:

$$Y = 0,609 + 0,087 X_1 + -0,016X_2 + 0,876 X_3$$

1. 0,609 adalah nilai konstanta. Jika variabel *Self Efficacy* (X1) *Team Work* (X2) serta *Work Life Balance* (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,609 satuan.
2. Nilai koefisien (X1) = 0,087 menunjukkan bahwa jika *Self Efficacy* naik sebesar satu satuan sedangkan X2 dan X3 tetap maka Y naik sebesar 0,087 satuan.
3. Nilai koefisien (X2) = -0,016 jika kerjasama tim meningkat satuan tetapi X1 dan X3 tetap Y akan turun -0,016
4. Nilai koefisien (X3) = 0,876 menunjukkan bahwa jika *Work Life Balance* naik sebesar satu satuan sedangkan X1 dan X2 tetap maka nilai koefisien variabel (Y) bertambah sebesar 0,876 satuan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Parsial)

Uji t menguji nilai probabilitas dari masing-masing variable independent untuk menilai pengaruhnya terhadap variable dependen.

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Er	Beta		
	1 (Constant)	,609	2,403		
Self Efficacy	,087	,042	,141	2,090	,044
Team Work	-,016	,049	-,023	-,339	,737
Work Life Balance	,876	,062	0,913	14,055	,000

Sumber: Data dibuat SPSS 22, 2023

Nilai signifikansi dapat ditemukan dari tabel berikut:

1. Signifikansi *Self Efficay* (X1) sebesar 0,044. Dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,090 > 2,032$ maka H_0 ditolak dan H_a disetujui, yang berarti bahwa *Self Efficacy* (X1). berpengaruh pada kinerja karyawan (Y).
2. *Team Work* (X2) sig 0,737 diperoleh dari t hitung untuk *Team Work* (X2) dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ adalah $-0,339 < 2,032$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa *Team Work* (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. *Work Life Balance* (X3) sig sebesar 0,000 dilihat dari t hitung untuk *Work Life Balance* (X3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,055 > 2,032$ H_0 ditolak dan H_a disetujui bahwa *Work Life Balance* (X3) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y).

4.5.2 Uji F (Simultan)

Hasil uji f ditunjukkan bawah ini. Temuan uji f digunakan untuk menentukan apakah model yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114,274	3	38,091	67,827	,000 ^b
Residual	19,094	34	,562		
Total	133,368	37			

Sumber: Data dibuat SPSS 22, 2023

Nilai signifikansi, menurut tabel di atas, adalah "0,000 0,05, dan nilai F hitung $67,827 > F_{tabel} 2,87$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* (X1) *Team Work* (X2) *Work Life Balance* (X3) berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan perentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Korelasi berganda menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel independen secara serentak terhadap variabel (Y).

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,857	,844	,74940

Sumber: Data dibuat SPSS 22, 2023

Nilai koefisien terminasi adalah $R^2 = 0,844$ sesuai dengan tabel di atas. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X1) *Team Work* (X2), serta *Work Life Balance* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 84,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Korelasi (R) = 0,926 Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel *Self Efficacy* (X1) *Team Work* (X2) *Work Life Balance* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT Finance Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu.

5. KESIMPULANDAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* (X1) sig sebesar 0,044 dinyatakan dalam Hipotesis 1. Berdasarkan t hitung *Self Efficacy* (X1), thitung > ttabel = 2,090 > 2,032. Ketika Ho ditolak sedangkan Ha disetujui, hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. *Team Work* (X2) adalah 0,737 dari thitung kerjasama tim, dengan thitung ttabel -0,339, dan 2,032 Ho diterima dan Ha ditolak. Kerjasama tim (X2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y).
3. Hipotesis 3, *Work Life Balance* (X3) memiliki sig 0.000 thitung untuk *Work Life Balance* (X3) dan ttabel lebih besar dari ttabel, yaitu 14.055 lebih besar dari 2.032. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, *Work Life Balance* (X3) berdampak pada kinerja karyawan (Y).
4. Koefisien akhir R^2 adalah 0,844. Hasil menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X1), *Team Work* (X2), dan *Work Life Balance* (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 84,4%. Faktor lain yang tidak diteliti memengaruhi bagian yang tersisa. Ada koefisien korelasi berganda (R) 0,926. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1), *Team Work* (X2), dan *Work Life Balance* (X3) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y). Kota Bengkulu dimiliki oleh PT Finance Multi Finance (Kredit Plus).
5. Memeriksa hasil untuk menentukan relevansi model penelitian. Dengan nilai F hitung 67,827 dan signifikansi 0,000 0,05 F tabel 2.87, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *Self Efficacy* (X1), *Team Work* (X2), dan *Work Life Balance* (X3) masing-masing memengaruhi kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Bagian berikut akan menawarkan gagasan dari penelitian yang dihasilkan, yang mungkin bermanfaat bagi PT Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Finansia Multi Finance (Kredit

Plus) Kota Bengkulu dapat membantu karyawannya dengan memberikan pelatihan atau pendampingan saat mereka mengerjakan tugas yang lebih sulit hingga akhir tahun. Pekerja percaya mereka dapat melakukan pekerjaan mereka sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu meningkatkan kapasitas dan keberanian karyawan untuk membuat keputusan dengan menawarkan nasihat dan pelatihan dari tingkat atas. Selain itu, perusahaan didorong untuk melakukan survei internal secara teratur tentang keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Survei ini memungkinkan perusahaan untuk melihat keadaan karyawan dari sudut pandang keluarga mereka.

2. Disarankan agar penelitian selanjutnya mengeksplorasi item dengan populasi yang lebih besar dari populasi dalam penelitian ini. Ukuran sampel juga harus lebih besar dari penelitian ini, sehingga penelitian selanjutnya mungkin lebih memahami bagaimana *Self Efficacy*, *Team Work*, dan *Work Life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A. King, Laura. 2010. *Psikologi Umum Sebuah pandangan APRESIATTIF*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P02>
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi* . Yogyakarta : Deepublish .
- Farida, U. (2015). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniadi, E. (2019). *Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta).
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.

- Medhayanti, N. P., & Suardana, K. A. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Self Efficacy, Desentralisasi, Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, 11(1), 155–170.
- Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2020). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Pandiangan, H. (2018). Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance. *Thesis Magister Manajemen*, 1–139.
- Rahmadani, M. G. (2023). *Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu*. 4(1), 97–107.
- Renaningtyas, Widyaningrum. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Anggota Komunitas Tangan Di Atas (Tda) Samarinda. *Jurnal PSIKOBORNEO*, 5(4)
- Rifadha, M. U. F. (2019). the Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction of Managerial Level Employees of People’S Bank, (Head Office), Sri Lanka the Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction of Managerial Level Employees of People’S Bank, (Head Office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12, 27.
- Saina, & Dkk. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Silvani, E., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Widiyanti, E., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Teamwork dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416.