

## **Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan**

**Julio Cheppy Maulidi<sup>1</sup>, Habiburahman<sup>2</sup>, Haninun<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Universitas Bandar Lampung

juliocheppy18@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRACT.**

*This study aims to analyze the effect of employee engagement and work-life balance on employee performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of South Lampung Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all civil servant employees at Bappeda South Lampung Regency, totaling 66 respondents. A census sampling technique was applied, whereby the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination. The results indicate that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance also has a positive and significant effect on employee performance, and both variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study indicates that employee performance at Bappeda South Lampung Regency is significantly influenced by employee engagement and work-life balance, both partially and simultaneously, demonstrating that improvements in these variables contribute to enhanced employee performance.*

**Keywords: Employee Engagement, Work-Life Balance, Employee Performance**

### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta *employee engagement* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat *employee engagement* dan *work life balance*, baik secara parsial maupun simultan, sehingga peningkatan kedua variabel tersebut terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Kata kunci: Employee Engagement, Work Life Balance, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang tak terpisahkan dalam setiap organisasi, yang membentuk tulang punggung operasionalnya. Pengelolaan aset manusia yang efektif ini bukan sekadar administratif, tetapi merupakan upaya strategis yang secara langsung memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Safria, 2022). Dengan menekankan pengembangan sumber daya manusia secara terencana dan memastikan keselarasan antara kemampuan individu dengan visi dan misi organisasi, perusahaan mampu mempertahankan dan memperkuat keunggulan kompetitifnya dalam pasar yang kompetitif. Sumber daya manusia bukan sekadar elemen operasional, melainkan menjadi aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan inovasi berkelanjutan. Keterampilan, motivasi, dan komitmen pegawai secara langsung memengaruhi kinerja organisasi, produktivitas, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan industri. Oleh karena itu, keberhasilan jangka panjang dan pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, menjadikannya fondasi utama dalam membangun stabilitas dan kemakmuran organisasi (Harsono, 2023). Organisasi yang berinvestasi secara strategis dalam pengembangan personelnya dapat menavigasi tantangan dengan lebih baik, menjaga stabilitas, dan meningkatkan ketahanan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam menentukan apakah suatu organisasi dapat berkembang seiring waktu atau kesulitan untuk tetap relevan. Nilai sumber daya manusia tidak hanya terletak pada keberadaannya, tetapi juga pada potensi yang mereka bawa ke dalam sistem dan operasional organisasi. Ketika dimanfaatkan dengan tepat, potensi ini menjadi aset penting, yang memungkinkan organisasi untuk menjalankan strategi mereka secara efektif. Perencanaan personalia yang sistematis memastikan bahwa keterampilan dan kompetensi karyawan disesuaikan dengan kebutuhan operasional, yang pada gilirannya memaksimalkan produktivitas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Mulyadi et al., 2023).

Istilah kinerja sering kali berasal dari konsep seperti "Kinerja Kerja" atau "Kinerja Aktual", yang mengacu pada pencapaian dan hasil yang dihasilkan oleh seorang individu dalam pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya mengukur seberapa baik seseorang memenuhi tugasnya dan sejauh mana mereka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja menekankan kepatuhan terhadap tugas yang diberikan dan seberapa efektif tugas-tugas tersebut dilaksanakan, yang mencerminkan kompetensi dan keandalan karyawan (Mangkunegara, 2017). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan efisiensi penggunaan waktu. Elemen-elemen ini secara kolektif menentukan seberapa sukses seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai manifestasi dari perilaku yang dipelajari atau hasil pelatihan. Keterlibatan karyawan bukan hanya

tentang hasil yang dapat diamati, tetapi juga melibatkan kemampuan mental dan psikologis karyawan, yang membentuk pendekatan mereka terhadap tugas dan efektivitas keseluruhan di tempat kerja (Witriaryani et al., 2022). Sementara itu, keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dan berkomitmen terhadap organisasi mereka, yang menghubungkan motivasi dengan hasil kinerja.

Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri dengan peran mereka, menginvestasikan upaya dalam tugas mereka, dan memandang kinerja mereka sebagai hal yang signifikan bagi kesejahteraan pribadi mereka. Konsep ini menekankan hubungan emosional dan psikologis yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan mereka, yang mencerminkan tidak hanya partisipasi tetapi juga rasa kepemilikan atas hasil (Robbins & Coulter, 2012). Hal ini menggarisbawahi bahwa karyawan yang terlibat lebih mungkin menemukan makna dalam tanggung jawab sehari-hari mereka dan mengintegrasikan identitas profesional mereka dengan kepuasan pribadi. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi biasanya ditunjukkan oleh kesadaran yang kuat akan sifat dan signifikansi pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang terlibat secara aktif berfokus pada tugas mereka dan mengambil inisiatif untuk memastikan hasil berkualitas tinggi. Namun, berbagai tantangan dapat menghambat keterlibatan ini, seperti berkurangnya antusiasme, kurangnya motivasi, atau komitmen yang tidak konsisten, yang seringkali menyebabkan berkurangnya efisiensi dan kinerja yang kurang optimal (Salmiati & Endratno, 2023). Mengatasi hambatan-hambatan ini sangat penting untuk membina tenaga kerja yang produktif dan termotivasi. Salah satu keuntungan utama dari mempromosikan keterlibatan karyawan adalah memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi seberapa besar komitmen dan investasi tenaga kerja mereka. Keterlibatan berfungsi sebagai tolok ukur bagaimana karyawan memahami tujuan bisnis dan berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memantau keterlibatan, instansi dapat memperoleh wawasan tentang tingkat kesadaran, tanggung jawab, dan keselarasan karyawan dengan prioritas organisasi, yang sangat penting bagi kesuksesan secara keseluruhan (Hali, 2019). Tingkat keterlibatan yang tinggi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan terhubung dengan tempat kerja mereka. Ketika individu merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih menikmati tugas yang mereka lakukan dan mengembangkan rasa memiliki. Hubungan positif dengan tanggung jawab, peran, dan lingkungan mereka secara keseluruhan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kemauan yang lebih besar untuk berkontribusi terhadap hasil organisasi (Diana, 2021). Penelitian lebih lanjut menyoroti bahwa keterlibatan karyawan tidak statis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dalam organisasi. Elemen-elemen seperti dukungan kepemimpinan, pengakuan, budaya tempat kerja, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterlibatan.

Berdasarkan penelitian Mulyadi et al. (2023), ditemukan bahwa Work Life Balance, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Work Life Balance sendiri dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengelola, merasakan kepuasan, dan menikmati peran mereka dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan sejauh mana seorang individu merasa terlibat secara psikologis dan memiliki kontrol atas waktu serta tanggung jawab yang dimilikinya di kedua ranah tersebut (Molloy, 2010). Kualitas Work Life Balance yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, memperkuat rasa tanggung jawab di tempat kerja, sekaligus mendukung interaksi sosial dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Sebaliknya, jika keseimbangan ini tidak tercapai, muncul kondisi imbalance yang dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan tekanan psikologis, sehingga berdampak negatif pada pelaksanaan tanggung jawab baik di lingkungan pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Ansari, 2022). Dengan demikian, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja optimal.

Di tempat kerja kontemporer, semakin banyak karyawan yang menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Kesadaran ini mendorong banyak orang untuk mencari jadwal kerja yang lebih fleksibel, yang memungkinkan mereka memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan komitmen pribadi (Jannata & Perdhana, 2022). Tren ini menyoroti pergeseran prioritas karyawan, di mana kesejahteraan pribadi semakin dihargai di samping tuntutan karier. Keseimbangan kehidupan kerja pada dasarnya mengacu pada kapasitas individu untuk mengalokasikan waktu secara efektif di antara berbagai tuntutan kehidupan sehari-hari. Karyawan seringkali diharapkan untuk menjalankan beberapa peran sekaligus, seperti tanggung jawab profesional dan komitmen keluarga atau sosial, yang membutuhkan manajemen waktu dan penentuan prioritas yang cermat (Idris et al., 2023). Menavigasi peran ganda ini secara sukses merupakan aspek penting dalam mencapai keseimbangan yang berkelanjutan antara kewajiban pekerjaan dan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup lebih dari sekadar manajemen waktu; hal ini juga melibatkan penciptaan lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesional. Misalnya, memiliki waktu yang cukup untuk dihabiskan bersama keluarga, kesempatan untuk beristirahat dan menyegarkan diri, dan menjaga komunikasi yang sehat dengan rekan kerja merupakan komponen integral (Triyana & Frianto, 2020). Faktor-faktor ini secara kolektif berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Penerapan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja dalam organisasi ditujukan untuk membantu karyawan menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan komitmen hidup lainnya. Dengan menawarkan jam kerja yang fleksibel atau kebijakan yang mendukung, organisasi memungkinkan staf untuk memenuhi target profesional dan kebutuhan pribadi tanpa stres atau konflik yang tidak semestinya. Langkah-langkah tersebut semakin dipandang penting untuk mendorong kesejahteraan dan keterlibatan

karyawan. Memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia, di mana kebutuhan karyawan di luar tempat kerja diakui bersama dengan tujuan organisasi. Mendukung karyawan dengan cara ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup pribadi mereka tetapi juga memperkuat komitmen dan kinerja mereka di tempat kerja. Fokus ganda ini memastikan bahwa kewajiban kerja dan aspirasi pribadi dapat hidup berdampingan secara lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dan memuaskan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja pegawai, meskipun hasilnya tidak selalu konsisten; sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara sebagian lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang jelas. Hal ini menjadikan topik tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan, guna memahami faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

Berdasarkan hasil observasi awal, kinerja pegawai di instansi ini belum optimal. Beberapa faktor yang teridentifikasi antara lain penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang belum maksimal, serta realisasi capaian program yang belum menunjukkan peningkatan signifikan dari tahun ke tahun. Kondisi ini menekankan pentingnya penelitian lebih mendalam untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dan keseimbangan hidup kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara berkelanjutan. Beban kerja tinggi terutama pada masa penyusunan dokumen perencanaan menyebabkan stres dan kelelahan kerja dan Pegawai mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Lampung Selatan karena tentunya sudah menjadi perhatian bagi instansi untuk meningkatkan *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* bagi setiap pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan dan target Instansi sesuai dengan yang ditetapkan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Selatan merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam merumuskan arah kebijakan pembangunan daerah secara menyeluruh dan berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Selatan Nomor 42 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Bappeda mempunyai tanggung jawab utama dalam menyusun, mengoordinasikan, serta mengendalikan pelaksanaan kebijakan pembangunan daerah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 453 Paragraf 1, Bappeda Kabupaten Lampung Selatan memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah, yang mencakup Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) sebagai arah pembangunan 20 tahun ke depan, Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk periode lima tahunan, serta Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) sebagai rencana pembangunan tahunan. melaksanakan koordinasi untuk kepentingan perencanaan, monitoring pelaksanaan pembangunan di daerah, serta melakukan kegiatan lain dalam rangka perencanaan-perencanaan sesuai dengan petunjuk dan Arahan Bupati.

**Tabel Nilai SAKIP Bappeda Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022–2024**

Tahun	Nilai SAKIP	Kategori	Keterangan
2022	65,80	B	Baik
2023	66,43	B	Baik
2024	66,53	B	Baik

Sumber : Dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Bappeda Kabupaten Lampung Selatan, 2026.

**Tabel Rentang Kategori Nilai SAKIP**

Rentang Nilai	Kategori	Keterangan
90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
80 – 89,9	A	Memuaskan
70 – 79,9	BB	Sangat Baik
60 – 69,9	B	Baik
50 – 59,9	CC	Cukup
30 – 49,9	C	Kurang
< 30	D	Sangat Kurang

Sumber : KemenPAN-RB

Berdasarkan Tabel SAKIP Bappeda Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022–2024, Meskipun nilai SAKIP menunjukkan tren peningkatan dari 65,80 pada tahun 2022 menjadi 66,43 pada tahun 2023 dan 66,53 pada tahun 2024, namun kenaikan tersebut belum mencerminkan peningkatan kinerja yang signifikan. Peningkatan nilai yang hanya berada pada kisaran 0,6–0,1 poin masih menempatkan Bappeda pada kategori Baik (B) yang memiliki rentang nilai cukup lebar, yaitu 60–69,9. Oleh sebab itu, meskipun nilai SAKIP tidak menurun, tantangan dan permasalahan kinerja tetap ada, sehingga wajar jika SAKIP dikatakan masih memerlukan penguatan dan belum menunjukkan peningkatan kualitas yang nyata. Meskipun grafik nilai SAKIP Bappeda Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan adanya tren peningkatan secara numerik dari tahun ke tahun, namun kenaikan tersebut belum dapat diinterpretasikan sebagai perbaikan kualitas kinerja organisasi yang signifikan. Hal ini disebabkan karena seluruh nilai tersebut masih berada pada kategori penilaian yang sama, yaitu kategori Baik (B) dalam rentang 60–69,9, sehingga peningkatan angka yang terlihat tidak menunjukkan adanya lompatan capaian yang mencerminkan perubahan kinerja secara substansial. Selain itu, besaran kenaikan yang terjadi relatif kecil, sehingga belum mampu memberikan gambaran bahwa komponen evaluasi utama dalam SAKIP, seperti perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan, evaluasi internal, hingga capaian program,

mengalami perbaikan mendasar. Realitas tersebut juga diperkuat dengan temuan bahwa masih terdapat berbagai aspek kualitas dokumen perencanaan yang belum memenuhi standar, khususnya terkait keselarasan antara Renstra OPD dengan RPJMD, kesesuaian Renja dengan RKPD, serta kelengkapan dan kedalaman analisis dalam dokumen perencanaan tahunan. Di sisi lain, pencapaian beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) juga masih belum optimal, menunjukkan bahwa output dan outcome program belum mencapai target kinerja organisasi secara konsisten. Permasalahan ini tidak dapat dilepaskan dari faktor internal pegawai, seperti tingginya beban kerja terutama pada masa puncak penyusunan dokumen, tingkat keterikatan pegawai yang cenderung fluktuatif, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat memengaruhi fokus, motivasi, dan produktivitas pegawai. Dengan mempertimbangkan keseluruhan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun nilai SAKIP secara angka mengalami peningkatan, namun peningkatan tersebut belum disertai dengan perbaikan kualitas kinerja organisasi secara menyeluruh, dan oleh karenanya masih dibutuhkan penguatan pada berbagai aspek teknis maupun sumber daya manusia untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih bermakna.

Menurunnya semangat kerja pada masa puncak penyusunan dokumen, serta kesulitan pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi indikasi adanya tantangan pada konteks *employee engagement* dan *work life balance* di lingkungan Bappeda. Rendahnya keterikatan pegawai dapat berdampak pada kurangnya dedikasi dan fokus dalam penyelesaian tugas, sementara ketidakseimbangan kehidupan kerja berpotensi menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas

Oleh karena itu, kecenderungan nilai SAKIP yang belum optimal sebagaimana ditunjukkan dalam tabel menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih jauh peran faktor-faktor internal pegawai, khususnya keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap kinerja mereka. Penelitian mengenai *pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan* menjadi relevan untuk menemukan penyebab dan solusi strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja instansi, sehingga capaian SAKIP dapat mengalami peningkatan yang lebih signifikan pada tahun-tahun berikutnya.

**Tabel Indikator Kinerja Utama Bappeda Kab. Lampung Selatan.**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN			PENAN GGUNG JAWAB
			FORMULASI	TARGET	SUMBER DATA	
1.	2	3	5	6	7	8
2.	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah Dan Pengendalian Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah dan Pengendalian Kinerja Perangkat Daerah	Capaian Kinerja Renstra OPD yang selaras dengan RPJMD dibagi $\Sigma$ keseluruhan jumlah PD x 100%	100 %	Bappeda	Bappeda
3.		Presentase Renja OPD yang selaras dengan RKPD	$\Sigma$ Capaian Kinerja Renja OPD yang selaras dengan RKPD dibagi $\Sigma$ keseluruhan jumlah PD x 100%	100%	Bappeda	Bappeda
4.		Presentase Terpenuhinya aspek kualitas dalam dokumen Perencanaan	$\Sigma$ PD Kinerja yang memiliki dokumen perencanaan	80 %	Bappeda	Bappeda

Sumber: (LKJIP) Bappeda Kabupaten Lampung Selatan, 2025.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Bappeda Kabupaten Lampung Selatan menggambarkan kualitas dan keselarasan dokumen perencanaan, seperti capaian kualitas perencanaan yang selaras dengan RPJMD, kesesuaian Renja OPD dengan RKPD, serta terpenuhinya aspek kualitas dokumen perencanaan. Namun, realisasi beberapa IKU tersebut belum mencapai target optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya OPD yang belum memenuhi aspek kualitas dokumen dan belum stabilnya capaian keselarasan perencanaan setiap tahunnya. Kondisi ini sejalan dengan

penurunan nilai SAKIP Bappeda dalam tiga tahun terakhir, yang menandakan adanya kendala pada pelaksanaan kinerja pegawai.

Permasalahan pada capaian IKU tersebut tidak hanya terkait dengan aspek teknis perencanaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Fenomena menurunnya semangat kerja pada periode beban tinggi, serta kesulitan pegawai menjaga keseimbangan antara tugas dan kehidupan pribadi menjadi indikasi bahwa tingkat *employee engagement* dan *work life balance* berperan dalam menurunkan kualitas kinerja. Rendahnya keterikatan kerja dapat memengaruhi ketelitian, dedikasi, dan konsentrasi pegawai, sedangkan ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menimbulkan kelelahan yang berdampak pada kualitas dan ketepatan waktu penyusunan dokumen perencanaan. Oleh karena itu, ketercapaian IKU yang belum optimal sebagaimana tercermin dalam tabel, relevan untuk dikaji melalui penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.

Fenomena tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk dilakukan secara lebih mendalam, mengingat kondisi di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan adanya penurunan kualitas kinerja pegawai. Hal ini menekankan pentingnya upaya peningkatan kinerja di dalam instansi, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusianya. Dengan kata lain, pegawai yang kompeten, terampil, dan termotivasi merupakan faktor utama yang dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta strategi pengembangan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap keberhasilan instansi.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “*Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan*”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Populasi dapat dipahami sebagai keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek tertentu yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu. Karakteristik ini dijadikan fokus oleh penelitian agar dapat dijelaskan, dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan yang relevan (Sugiono, 2014). Dengan kata lain, populasi merupakan dasar dari penelitian yang menentukan cakupan data dan informasi yang akan dikumpulkan. Populasi ditentukan berdasarkan pengamatan langsung di lapangan serta informasi yang diperoleh peneliti saat melakukan penelitian pendahuluan di lokasi penelitian. Proses observasi ini membantu peneliti dalam mengidentifikasi siapa saja yang termasuk dalam populasi yang relevan untuk tujuan penelitian. Hasil dari pengamatan awal menunjukkan bahwa populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Jumlah responden yang

termasuk dalam populasi ini adalah sebanyak 66 orang, yang selanjutnya menjadi subjek pengumpulan data untuk penelitian.

## Sensus

Penelitian ini menerapkan metode sensus, yaitu pendekatan pengumpulan data di mana seluruh individu dalam populasi penelitian dilibatkan secara langsung sebagai responden. Dengan pendekatan ini, tidak dilakukan pengambilan sampel secara acak atau terbatas, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk memberikan data dan informasi secara lengkap. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Selatan, yang berjumlah 66 orang, sehingga jumlah sampel penelitian secara otomatis sama dengan total populasi. Pendekatan sensus ini memungkinkan penelitian untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan representatif mengenai variabel yang diteliti, sekaligus meminimalkan risiko bias akibat pengambilan sampel yang terbatas.

Pemilihan metode sensus dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dan menyeluruh mengenai kondisi nyata populasi, tanpa adanya kemungkinan kesalahan akibat pengambilan sebagian sampel. Selain itu, metode sensus memberikan gambaran yang komprehensif terhadap persepsi seluruh pegawai terkait variabel-variabel yang diteliti, yaitu *employee engagement*, *work-life balance*, dan *kinerja pegawai*.

**Tabel Jumlah Pegawai di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan Oktober 2025**

No	Status	Jumlah
I	PNS	42
	1. Eselon II	1
	2. Eselon III	4
	3. Eselon IV	4
	4. Fungsional	20
	5. Staf	13
II	THLS	24
	Total	66

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Kabupaten Lampung Selatan, 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas ditujukan kepada pegawai di luar sampel dalam penelitian ini yaitu kepada 66 pegawai PNS di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Sebagaimana teori Roscoe dalam Sugiyono (2011:130) bahwa jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti yang sebanyak 3 variabel, yaitu *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan *Kinerja Pegawai*. Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan dijadikan sampel uji validitas dan reliabilitas karena memiliki struktur dan kondisi organisasi yang memiliki kesamaan dengan sampel yang akan diteliti yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

## Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X1)

Uji validitas variabel *Employee Engagement* (X1) dilakukan dengan analisa 7 item pernyataan yang diajukan dalam angket kepada 66 responden. Item pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jika nilai validitas setiap jawaban pernyataan yang didapatkan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2011:116). Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel *Employee Engagement* (X1) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

**Tabel Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X1)**

No Item	Rhitung	Rtabel (N = 66)	Keterangan
1	0,780	0,242	Valid
2	0,792	0,242	Valid
3	0,268	0,242	Valid
4	0,454	0,242	Valid
5	0,481	0,242	Valid
6	0,503	0,242	Valid
7	0,803	0,242	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua pernyataan dalam angket memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item dapat digunakan secara sah untuk mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu *Employee Engagement*.

## Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X2)

Uji validitas variabel *Work Life Balance* (X2) dilakukan dengan analisa 9 item pernyataan yang diajukan dalam angket kepada 66 responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel *Work Life Balance* (X2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

**Tabel Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X2)**

No Item	Rhitung	Rtabel (N = 66)	Keterangan
1	0,712	0,242	Valid
2	0,572	0,242	Valid
3	0,623	0,242	Valid
4	0,796	0,242	Valid
5	0,584	0,242	Valid
6	0,635	0,242	Valid
7	0,724	0,242	Valid
8	0,679	0,242	Valid
9	0,306	0,242	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa semua pernyataan dalam angket memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item dapat digunakan secara sah untuk mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu Work Life Balance.

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas variabel kinerja Pegawai(Y) dilakukan dengan analisa 12 item pernyataan yang diajukan dalam angket kepada 66 responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

**Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Item	Rhitung	Rtabel (N = 66)	Keterangan
1	0,493	0,242	Valid
2	0,429	0,242	Valid
3	0,593	0,242	Valid
4	0,423	0,242	Valid
5	0,537	0,242	Valid
6	0,586	0,242	Valid
7	0,425	0,242	Valid
8	0,480	0,242	Valid
9	0,440	0,242	Valid
10	0,380	0,242	Valid
11	0,490	0,242	Valid
12	0,320	0,242	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan dalam angket dinyatakan valid sehingga seluruh item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, yaitu Kinerja Pegawai.

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Employee Engagement (X1)

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat keandalan suatu instrumen, yaitu sejauh mana alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Pada penelitian ini, reliabilitas variabel Employee Engagement (X1) diuji menggunakan analisis terhadap 7 pernyataan yang terdapat dalam angket yang disebarkan kepada 66 responden. Item pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Nunnally, dalam Ghozali, 2011: 34). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel Employee Engagement (X1) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

**Tabel Uji Reliabilitas Variabel Employee Engagement (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,672	7

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 0,672 yang artinya lebih besar daripada 0,60 ( $0,672 > 0,60$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berstatus reliabel.

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X2)

Uji reliabilitas variabel *Work Life Balance* (X2) dilakukan dengan analisa 9 item pernyataan yang diajukan dalam angket kepada 66 responden. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel *Work Life Balance* (X2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

**Tabel Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,806	9

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Work Life Balance* adalah sebesar 0,806 yang artinya lebih besar daripada 0,60 ( $0,806 > 0,60$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* berstatus reliabel.

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji reliabilitas variabel kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan analisa 12 item pernyataan yang diajukan dalam angket kepada 66 responden. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel kinerja organisasi (Y) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

**Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,671	12

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja Pegawai adalah sebesar 0,671 yang artinya lebih besar daripada 0,60 ( $0,662 > 0,60$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berstatus reliabel.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), serta standar deviasi yang diperoleh dari hasil

pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Hasil analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden serta tingkat variasi data pada masing-masing variabel penelitian.

Untuk mendeskripsikan data masing-masing variabel berdasarkan hasil sebaran angket (kuesioner) maka perlu dilakukan interpretasi terhadap nilai rata-rata (*mean*) data yang dihasilkan melalui skala Likert dengan kriteria sebagai berikut:

Rentang	Kategori
1 – 1,79	Sangat Buruk
1,8 – 2,59	Buruk
2,6 – 3,39	Cukup
3,4 – 4,19	Baik
4,2 - 5	Sangat Baik

**Tabel Hasil Pernyataan tentang Employee Engagement (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS	Total	Mean
		5	4	3	2	1		
<b>Vigor (Semangat)</b>								
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	30	16	0	0	268	4,06
2.	Saya memiliki energi dan semangat dalam bekerja setiap hari.	16	33	16	1	0	262	3,97
3.	Saya tetap tekun meskipun menghadapi kesulitan pekerjaan.	12	35	18	1	0	256	3,88
<b>Dedication (Dedikasi)</b>								
4.	Saya memiliki rasa bangga dalam bekerja	11	36	14	5	0	251	3,80
5.	Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi instansi.	16	30	17	3	0	257	3,89
<b>Absorption (Penyerapan)</b>								
7.	Saya merasa nyaman dan larut dalam pekerjaan.	14	41	11	0	0	267	4,05
8.	Saya menikmati pekerjaan hingga sering tidak terasa waktu berlalu.	18	32	16	0	0	266	4,03

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa 7 item pernyataan yang diteliti pada 66 PNS di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan untuk variabel *Employee Engagement*, berada pada sangat baik dengan rentang 3,80 – 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat baik atas pernyataan yang disajikan terkait *Employee Engagement*. Dari distribusi frekuensi jawaban yang diuraikan di atas, dapat dilihat juga bahwa untuk pernyataan “ Saya memiliki rasa bangga dalam bekerja ” pada indikator *individual consideration* mendapatkan nilai *mean* terendah dengan angka 3,80 yang artinya dari semua pernyataan lainnya, responden merasa pegawai memiliki komitmen yang baik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi. Namun, rasa bangga dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan masih dapat ditingkatkan, misalnya melalui penguatan makna kerja dan apresiasi kinerja.

**Tabel Hasil Pernyataan tentang Work Life Balance (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS	Total	Mean
		5	4	3	2	1		
<b>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</b>								
1.	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	8	37	12	9	0	242	3,67
2.	Pekerjaan tidak mengganggu waktu pribadi saya.	10	43	11	2	0	259	3,92
3.	Saya memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi.	10	24	21	11	0	231	3,50
<b>Inovelment Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</b>								
4.	Suasana kerja mendukung aktivitas pribadi saya.	6	17	25	18	0	209	3,17
5.	Aktivitas pribadi membantu saya lebih termotivasi dalam bekerja	6	24	23	11	2	219	3,32
6.	Saya terlibat penuh ketika bekerja.	8	39	11	7	1	244	3,70
<b>Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)</b>								
7.	Saya puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan saya.	7	39	12	8	0	243	3,68
8.	Saya merasa bahagia dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1	29	25	10	1	217	3,29

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS	Total	Mean
		5	4	3	2	1		
9.	Keluarga memberikan dukungan pada pekerjaan dan karier saya..	7	37	15	7	0	242	3,67

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa 9 item pernyataan yang diteliti pada 66 PNS di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan untuk variabel *Work Life Balance*, berada pada kriteria baik dengan rentang 3,17 – 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat baik atas pernyataan yang disajikan terkait *Work Life Balance*. Dari distribusi frekuensi jawaban yang diuraikan di atas, dapat dilihat juga bahwa untuk pernyataan “Suasana kerja mendukung aktivitas pribadi saya” pada indikator Perilaku pada Waktu Bekerja mendapatkan nilai *mean* terendah dengan angka 3,17 yang artinya dari semua pernyataan lainnya, responden menilai bahwa suasana kerja masih cenderung berorientasi pada penyelesaian tugas dan kepatuhan terhadap jam kerja, dengan ruang fleksibilitas yang terbatas. Kondisi ini membuat responden merasa kurang leluasa dalam mengatur waktu atau menyesuaikan aktivitas pribadi ketika berhadapan dengan kepentingan pekerjaan. Akibatnya, meskipun pegawai tetap berusaha profesional dan terlibat penuh dalam pekerjaan, mereka belum sepenuhnya merasakan dukungan psikologis dan sosial dari lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan pribadi.

**Tabel Hasil Pernyataan tentang Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS	Total	Mean
		5	4	3	2	1		
<b>Kuantitas Kerja</b>								
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	15	29	15	4	3	247	3,74
2.	Saya bekerja sesuai jumlah aktivitas yang ditetapkan.	5	35	17	9	0	234	3,55
3.	Saya menjaga kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan.	23	30	12	1	0	273	4,14
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	16	37	12	1	0	266	4,03
5.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	20	21	18	7	0	252	3,82

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS	Total	Mean
		5	4	3	2	1		
6.	Saya menjaga kualitas pekerjaan.	18	36	11	1	0	269	4,08
<b>Ketepatan Waktu</b>								
7.	Saya datang bekerja tepat waktu.	18	37	10	1	0	270	4,09
8.	Saya pulang sesuai waktu yang telah ditentukan	23	30	11	2	0	272	4,12
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan Dengan Tepat Waktu	17	36	11	2	0	266	4,03
<b>Pelaksanaan Tugas</b>								
10.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	13	36	12	5	0	255	3,86
11.	Saya mampu bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan	19	31	15	1	0	266	4,03
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri sesuai yang diharapkan	11	36	18	1	0	255	3,86

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan yang diteliti pada 66 PNS di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan untuk variabel kinerja pegawai, berada pada sangat baik dengan rentang 3,55 – 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang disajikan terkait kinerja organisasi. Dari distribusi frekuensi jawaban yang diuraikan di atas, dapat dilihat juga bahwa untuk pernyataan “Saya bekerja sesuai jumlah aktivitas yang ditetapkan.” pada indikator Perencanaan Kinerja mendapatkan nilai *mean* terendah dengan angka 3,55 yang artinya dari semua pernyataan lainnya, responden merasa adanya ketidakseimbangan antara jumlah aktivitas kerja yang ditetapkan dengan kapasitas waktu dan tenaga yang dimiliki. Dari sudut pandang responden, banyaknya aktivitas yang harus dilaksanakan sering kali melebihi kondisi kerja ideal, terutama ketika beberapa tugas harus dikerjakan secara bersamaan dengan tenggat waktu yang berdekatan.

Responden pada dasarnya berupaya menyelesaikan seluruh aktivitas yang telah ditetapkan, namun dalam praktiknya muncul kendala seperti prioritas pekerjaan yang berubah, tugas tambahan yang bersifat mendesak, serta keterbatasan sumber daya pendukung. Kondisi tersebut menyebabkan tidak semua aktivitas dapat diselesaikan secara optimal sesuai dengan jumlah yang direncanakan, meskipun responden tetap berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan utama.

Temuan ini mengindikasikan bahwa rendahnya nilai mean bukan mencerminkan rendahnya motivasi kerja, melainkan lebih pada tingginya beban aktivitas dan kompleksitas pekerjaan yang harus ditangani responden. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap penetapan jumlah aktivitas kerja agar lebih realistis dan selaras dengan kapasitas pegawai, sehingga kinerja dapat dicapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

## Hasil Analisis Data

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menilai sejauh mana persamaan regresi yang dihasilkan dapat diandalkan dalam memprediksi nilai variabel dependen, dengan memerlukan pengujian hipotesis untuk memastikan keabsahan model tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel Analisa Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,821	5,023		5,141	0,000
	Employee Engagement	0,425	0,173	0,283	2,458	0,017
	work life balance	0,305	0,108	0,325	2,831	0,006

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta a = 25,821 koefisien b1 = 0,425 dan koefisien b2 = 0,305 sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = 25,821 + 0,425 X_1 + 0,305 X_2$$

$$\text{Konstanta} = 25,821$$

Konstanta menunjukkan nilai sebesar 25,821 yang berarti jika variabel employee engagement( $X_1$ ) dan work life balance ( $X_2$ ) bernilai nol, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 25,821.

1.  $b_1 = 0,425$  Nilai koefisien regresi variabel employee engagement ( $X_1$ ) sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan variabel employee engagement berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel employee engagement, maka akan menaikkan variabel Kinerja pegawai Bappeda sebesar 0,425.
2.  $b_2 = 0,305$   
Nilai koefisien variabel work life balance ( $X_2$ ) sebesar 0,305. Hal ini menunjukkan variabel work life balance berpengaruh Positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel work life balance, maka akan menaikkan variabel Kinerja pegawai bappeda sebesar 0,305.
3. Perbandingan nilai koefisien beta menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , yang ditunjukkan oleh nilai koefisien beta  $X_1$  sebesar 0,425 lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien beta  $X_2$  sebesar 0,305. Hal ini mengindikasikan bahwa  $X_1$  merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi variabel  $Y$ . Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan variabel  $Y$  sebaiknya lebih diutamakan melalui peningkatan variabel  $X_1$ , tanpa mengesampingkan peran variabel  $X_2$  sebagai faktor pendukung.

## Hasil Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel Uji parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,821	5,023		5,141	0,000
	Employee Engagement	0,425	0,173	0,283	2,458	0,017
	Work Life Balance	0,305	0,108	0,325	2,831	0,006

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran 6

## Pengaruh Employee Engagement ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Perhitungan pengaruh Employee Engagement ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dilakukan dengan uji parsial (uji t) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai  $\alpha = 5\%$  serta menggunakan derajat kebebasan ( $dk$ ) = (jumlah sampel) – (jumlah variabel bebas dan terikat) =  $66 - 3 = 63$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dan untuk mendapatkan nilai thitung maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,458 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara employee engement ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel employee engement maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

### Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji parsial (uji t) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai  $\alpha = 5\%$  serta menggunakan derajat kebebasan ( $dk$ ) = (jumlah sampel) - (jumlah variabel bebas dan terikat) =  $66 - 3 = 63$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dan untuk mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,831 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel *Work Life Balance* maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

### Uji F Simultan

Tabel Uji F Simultan

Anova <sup>a</sup>						
	Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321,146	2	160,573	9,965	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1015,172	63	16,114		
	Total	1336,318	65			
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
B. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Employee Engagement						

Sumber : Lampiran 7

### Pengaruh Employee Engagement (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh Employee Engagement (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan uji simultan (uji F) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai  $\alpha = 5\%$  serta menggunakan derajat kebebasan ( $dk$ ). Berikut adalah hasil perhitungan derajat kebebasan untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ .

1. Derajat kebebasan untuk pembilang (dk1):  
 $dk1 = (\text{jumlah variabel bebas dan terikat}) - 1 = 3 - 1 = 2$
2. Derajat kebebasan untuk penyebut (dk2):  
 $dk2 = (\text{jumlah sampel}) - (\text{jumlah variabel bebas dan terikat}) = 66 - 3 = 63$   
 Berdasarkan perhitungan di atas, yaitu  $dk1 = 2$  dan  $dk2 = 63$ , maka diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,14. Dan untuk mendapatkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel Pengaruh Employee Engagement (X1) Dan Work Life Balance (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321,146	2	160,573	9,965	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1015,172	63	16,114		
	Total	1336,318	65			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), work life balance, Employee Engagement						

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 9,965 lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  yang sebesar 3,14 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

**Tabel Uji determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	0,240	0,216	4,01421
a. Predictors: (Constant), work life balance, Employee Engagement				

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,240 atau sebesar 24% yang artinya bahwa *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* berpengaruh sebesar 24% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang diteliti.

## Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk menginterpretasikan temuan-temuan empiris yang telah diperoleh melalui analisis statistik pada subbab sebelumnya. Pembahasan ini bertujuan untuk mengaitkan hasil pengujian hipotesis dengan kerangka teori yang digunakan serta membandingkannya dengan hasil

penelitian terdahulu yang relevan. Dengan demikian, pembahasan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai.

## **Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,458 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi di bawah 0,05 ( $0,017 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdini dan Firmansyah (2022) yang menemukan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, penelitian

Prafitriandini et al. (2022) juga menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut konsistensi dan komitmen tinggi. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Latifah dan Nasution (2023) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, sektor penelitian, serta beban kerja dan budaya organisasi. Pada instansi pemerintah seperti Bappeda, keterikatan kerja justru menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan tanggung jawab pelayanan publik dan tuntutan akuntabilitas kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan employee engagement merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tuntutan kinerja dan akuntabilitas yang tinggi seperti Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.

## **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Berdasarkan hasil uji t, variabel Work Life Balance ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,831 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi di bawah 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mulyadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja pegawai, terutama di sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan

Latifah dan Nasution (2023) yang menyatakan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh Bappeda Kabupaten Lampung Selatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dan jadwal kerja yang padat.

## **Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $9,965 > 3,14$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa employee engagement dan work life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,216 atau 21,6% mengindikasikan bahwa employee engagement dan work life balance mampu menjelaskan sebesar 21,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 78,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Terdahulu Prafitriandini et al. (2022) yang menyatakan bahwa work life balance dan employee engagement secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nelson dan Angellius (2023) juga menunjukkan bahwa employee engagement berperan sebagai faktor penting yang memperkuat pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan perlu dilakukan secara komprehensif melalui strategi penguatan employee engagement dan penciptaan work life balance yang baik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara lebih signifikan dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pengujian hipotesis pada penelitian 'Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan', maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang secara langsung menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

1. employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, rasa tanggung jawab yang kuat, serta komitmen

dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi.

2. work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Pegawai yang mampu mengelola waktu dan peran antara pekerjaan serta kehidupan pribadi dengan baik cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil, tingkat stres kerja yang lebih rendah, serta fokus kerja yang lebih baik. Hal tersebut memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.
3. employee engagement dan work life balance secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil interaksi antara keterikatan kerja pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja yang dimilikinya. Employee engagement berperan dalam mendorong motivasi, dedikasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, sementara work life balance berfungsi menjaga keberlanjutan kinerja melalui keseimbangan kondisi fisik dan psikologis pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansari, A. (2022). Work-Life Balance and Job Stress in Modern Organizations. *Journal of Management and Business Research*, 10(2), 45–56.
- Azwar, S. (1986). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Diana, F. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 101–109.
- Ellehuus, C. (2012). *Employee Engagement and Organizational Success*. Human Capital Institute Report.
- Engagement on Employee Performance at the Mitra Sarana Karya Savings and Loan Cooperative Bandung. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 10(4), 88–95.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Cengage Learning.
- Hali, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 7(1), 22–33.

- Harsono, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, R., et al. (2023). Peran Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai di Era Pasca Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Indonesia*, 11(1), 15–28.
- Jannata, P., & Perdhana, M. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 8(4), 201–212.
- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latifah, S., & Nasution, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Work Life
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Methods). Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Molloy, G. (2010). Defining Work-Life Balance: An Integrative Perspective. *Human Resource Management Journal*, 8(1), 47–59.
- Mulyadi, R., Suryana, & Hidayat, T. (2023). Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 155–168.
- Mulyadi, A., Siregar, B., & Putri, D. R. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 123–134.
- Nelson, A., & Angellius, R. (2023). Analysis of the Influence of Work Life
- Nurdini, R., & Firmansyah, D. (2022). What is the Impact of Employee
- Prafitriandini, I., Maarif, M. S., & Zulfainarni, N. (2022). Effectiveness of the\
- Prasadjia, R. (2018). *Manajemen Kinerja dan Work Life Balance dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Prafitriandini, A., Saputra, R., & Lestari, D. (2022). Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–56.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed*
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 55–66.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- Safria, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*.
- Salmiati, & Endratno, A. (2023). Analisis Pengaruh Employee Engagement

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 8 No 3 (2026) 1872 - 1897 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.11438

Triyana, D., & Frianto, P. (2020). Work Life Balance dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(3), 88-96.

Witriaryani, D., Putra, M., & Nurhayati, E. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 55-66.