Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 2706-2713
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Work Life Balance dan Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Gowa

Nurul Annisa Asri[1], Muh. Nur Rasyid[2], Alamsjah[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
nurulanniisaasri@gmail.com, muhnur@unismuh.ac.id*, alamsjah@unismuh.ac.id*

Abstract
This study aims to examine the influence of Work Life Balance and Person Job Fit on employee performance at the Gowa Regent's Office, both partially and simultaneously. Employee performance in local government institutions is often affected by employees' ability to balance work and personal responsibilities, as well as by how well their competencies match job demands. This research employed a quantitative approach with a causal associative method. The population consisted of 316 employees, and a sample of 76 respondents was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error, selected through simple random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and direct observation, comprising primary and secondary data. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 29, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that all questionnaire items were valid and reliable, and the regression model met the assumptions of normality, absence of multicollinearity, and homoscedasticity. Work Life Balance had a positive and significant effect on employee performance (t = 8.065; sig. < 0.001), and Person Job Fit also had a positive and significant effect (t = 2.135; sig. = 0.036). Simultaneously, both variables significantly affected employee performance (F = 84.833; sig. < 0.001), explaining 69.9% of its variance (R^2 = 0.699). These findings indicate that improving work-life balance and the fit between employees and their jobs can meaningfully enhance employee performance in local government offices such as the Gowa Regent's Office.

Keywords: *Work Life Balance, Person Job Fit, Employee Performance.*

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work Life Balance dan Person Job Fit terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Gowa, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah sering dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta sejauh mana kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 316 pegawai, dengan sampel sebanyak 76 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan observasi langsung, yang mencakup data primer dan data sekunder. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29, yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, serta model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 8,065; sig. < 0,001), begitu pula Person Job Fit yang berpengaruh positif dan signifikan (t = 2,135; sig. = 0,036). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 84,833; sig. < 0,001) dengan kontribusi sebesar 69,9% (R^2 = 0,699). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kesesuaian antara pegawai dengan pekerjaannya dapat secara nyata meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah seperti Kantor Bupati Gowa.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Person Job Fit, Kinerja Pegawai.*

1. Pendahuluan
Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintah daerah, dalam menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif dan efisien. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat struktural maupun personal. Dukungan organisasi, ketersediaan fasilitas kerja, dan keterampilan manajerial pimpinan merupakan faktor struktural yang turut menentukan capaian kinerja (Noviani, 2016). Di sisi lain, kondisi personal pegawai, seperti kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work life balance) serta kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dijalankan (person job fit), juga menjadi faktor penting yang memengaruhi optimalisasi kinerja.
Work life balance menggambarkan kondisi individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, mencakup aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan terhadap peran yang dijalankan (Poulose & Susdarsan, 2014). Adapun person job fit mengacu pada tingkat kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan kemampuan individu dengan karakteristik serta tuntutan pekerjaan yang diembannya

(Sekiguchi, 2004). Semakin tinggi tingkat person job fit yang dirasakan pegawai, semakin besar pula keterikatan dan komitmennya terhadap organisasi (Fatimah & Gunawan, 2023).
Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah adanya sejumlah jabatan di Kantor Bupati Gowa dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga pada waktu tertentu pegawai harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja atau membawa pekerjaan ke rumah. Selain itu, tidak semua pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya, sehingga sebagian pegawai harus menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang kurang sesuai. Kondisi tersebut diduga berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai.
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, seperti pada studi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo (Nurshoimah et al., 2023) dan pada karyawan di sektor jasa (Bataineh, 2019). Demikian pula, person job fit terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi di Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik (Rifqi & Ningsih, 2022). Namun demikian, kedua variabel tersebut umumnya dikaji secara terpisah, dan penelitian yang menguji pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan daerah, masih terbatas. Kantor Bupati Gowa dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki struktur organisasi yang kompleks, jumlah pegawai yang besar, serta dinamika kerja yang menuntut efisiensi dan profesionalisme (Pemerintah Kabupaten Gowa, n.d.).
Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work life balance dan person job fit terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Gowa, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam upaya peningkatan kinerja aparatur sipil negara.
Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi karena berperan aktif dalam menggerakkan roda organisasi serta pengambilan keputusan (Sutrisno, 2023). Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar kebutuhan pegawai selaras dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Simanjuntak (2006) dalam Noviani (2016) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, sehingga optimalisasi kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural, tetapi juga oleh kondisi personal pegawai seperti work life balance dan person job fit.
Dalam konteks aparatur sipil negara, penilaian kinerja pegawai diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, yang menetapkan dua komponen penilaian, yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dinilai dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, serta Perilaku Kerja (PK) yang mencakup orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, dan kepemimpinan (Kementerian Agama RI et al., 2021). Kerangka regulasi ini menegaskan pentingnya faktor personal pegawai, termasuk keseimbangan kehidupan kerja dan kesesuaian pekerjaan, dalam mendukung pencapaian standar kinerja yang telah ditetapkan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menguji pengaruh Work Life Balance (X1) dan Person Job Fit (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Sugiyono, 2013). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mengukur hubungan sebab-akibat antarvariabel secara numerik dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan kajian awal. Penelitian dilaksanakan di Kantor Bupati Gowa, Jalan Masjid Raya No. 30, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, selama bulan Februari sampai dengan April 2026, mencakup tahap pengajuan izin, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.
Populasi penelitian berjumlah 316 pegawai. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Priyono, 2008) sebagai berikut.

$$n = N / (1 + N.e^2)$$

dengan n adalah ukuran sampel penelitian, N adalah jumlah populasi, dan e adalah persentase kelonggaran ketidaktelitian akibat kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh ukuran sampel sebanyak 76 responden yang selanjutnya dipilih menggunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut.
Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Sumber data mencakup data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi dan kuesioner terhadap pegawai, serta data sekunder berupa jumlah pegawai, dokumen organisasi, dan literatur ilmiah pendukung. Data dikumpulkan melalui dua teknik, yaitu observasi non-partisipatif terhadap pola kerja, beban tugas, dan jam kerja pegawai, serta kuesioner tertutup berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Kombinasi kedua teknik ini bertujuan menghasilkan data kuantitatif yang objektif sekaligus memperkuat pemahaman terhadap konteks faktual di lapangan.
Populasi penelitian adalah keseluruhan pegawai yang berada di lingkungan Kantor Bupati Gowa. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipatif, di mana peneliti mengamati pola kerja, beban tugas, jam kerja, dan tekanan kerja pegawai tanpa terlibat langsung dalam aktivitas mereka, serta melalui kuesioner tertutup yang

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12813
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel: time balance, involvement balance, dan satisfaction balance untuk Work Life Balance (Greenhaus et al., 2003); demands-abilities fit dan needs-supplies fit untuk Person Job Fit (Kristof, 1996); serta kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif untuk Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2013).
Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator time balance, involvement balance, dan satisfaction balance untuk variabel Work Life Balance; indikator demands-abilities fit dan needs-supplies fit untuk variabel Person Job Fit; serta indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif untuk variabel Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2015). Work Life Balance dioperasionalkan sebagai persepsi pegawai terhadap kemampuannya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa memicu konflik antarperan. Person Job Fit dioperasionalkan sebagai tingkat kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan harapan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Kinerja Pegawai dioperasionalkan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi.
Sebelum digunakan, validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai alpha ≥ 0,70 dinyatakan reliabel (Matondang, 2009). Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot (Ghozali, 2018).
Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$, dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 29. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel; apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan kriteria nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bupati Gowa yang beralamat di Jalan Masjid Raya No. 30, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Kantor Bupati Gowa merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Bupati sebagai unsur utama penyelenggara urusan pemerintahan daerah, dibantu oleh Sekretariat Daerah dan perangkat daerah lainnya. Visi pembangunan daerah ini adalah mewujudkan Kabupaten Gowa yang unggul, maju, dan berkelanjutan, yang dijabarkan melalui beberapa misi, antara lain transformasi sosial, transformasi ekonomi yang kokoh dan berkeadilan, serta transformasi tata kelola pemerintahan berbasis digital. Struktur organisasi Kantor Bupati Gowa mencakup Bupati, Wakil Bupati, Staf Ahli Bupati, Sekretariat Daerah, tiga Asisten yang membawahi berbagai bagian, serta dinas-dinas teknis yang melaksanakan pelayanan publik sesuai bidangnya masing-masing. Kompleksitas struktur dan besarnya jumlah pegawai pada instansi ini menjadikannya relevan sebagai lokasi penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kesesuaian pekerjaan.
Penelitian ini melibatkan 76 pegawai Kantor Bupati Gowa sebagai responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status pernikahan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	53,9%
	Perempuan	35	46,1%
Usia	25–35 tahun	25	32,9%
	35–45 tahun	28	36,8%
	> 45 tahun	23	30,3%
Status	Menikah	64	84,2%
	Belum Menikah	12	15,8%
Total		76	100%

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12813
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber: Data primer diolah, 2026

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (53,9%), berada pada rentang usia 35–45 tahun (36,8%), dan telah berstatus menikah (84,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan telah memiliki tanggung jawab keluarga, kondisi yang relevan dengan isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Responden dalam penelitian ini juga berasal dari berbagai jabatan dan unit kerja yang berbeda di lingkungan Kantor Bupati Gowa, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi organisasi secara lebih luas dan tidak terbatas pada satu unit kerja tertentu.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi persepsi responden terhadap ketiga variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata	Kategori
Work Life Balance (X1)	6	4,32	Sangat Baik
Person Job Fit (X2)	4	4,01	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	10	4,34	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai rata-rata variabel Work Life Balance sebesar 4,32 berada pada kategori sangat baik, dengan skor tertinggi pada indikator satisfaction balance dan skor terendah pada aspek keterlibatan waktu untuk keluarga. Variabel Person Job Fit memperoleh rata-rata 4,01 pada kategori baik, mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa kompetensinya telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Adapun variabel Kinerja Pegawai memperoleh rata-rata 4,34 pada kategori sangat baik, yang mencerminkan tingkat produktivitas pegawai yang tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai persepsi responden pada tingkat item, berikut disajikan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari ketiga variabel penelitian.

Tabel 2.1. Tanggapan Responden Terhadap Work Life Balance

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
X1.1	0	1	5	33	37	76	4,39
X1.2	0	0	5	31	40	76	4,46
X1.3	0	0	3	28	45	76	4,55
X1.4	0	0	10	38	28	76	4,24
X1.5	1	0	9	39	27	76	4,20
X1.6	1	4	13	28	30	76	4,08
Rata-rata Variabel Work Life Balance (X1)							**4,32**

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2.1, nilai rata-rata pada masing-masing indikator Work Life Balance berada pada kisaran 4,08 hingga 4,55. Nilai tertinggi terdapat pada item X1.3, yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut paling dominan dirasakan oleh responden, sementara nilai terendah terdapat pada item X1.6 sebesar 4,08. Meskipun demikian, seluruh item masih berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai secara umum mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara optimal.

Tabel 2.2. Tanggapan Responden Terhadap Person Job Fit

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
X2.1	0	6	15	34	21	76	3,92
X2.2	0	0	8	43	25	76	4,22
X2.3	0	4	13	39	20	76	3,99
X2.4	0	5	16	36	19	76	3,91
Rata-rata Variabel Person Job Fit (X2)							**4,01**

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2.2, nilai rata-rata pada masing-masing indikator Person Job Fit berkisar antara 3,91 hingga 4,22. Nilai tertinggi terdapat pada item X2.2, yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut paling kuat dirasakan oleh responden, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X2.4 sebesar 3,91. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan minat yang dimiliki.

Tabel 2.3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
Y.1	0	0	6	38	32	76	4,34
Y.2	0	0	0	40	36	76	4,47
Y.3	0	0	7	40	29	76	4,29
Y.4	0	0	13	40	23	76	4,13

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12813
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y.5	0	0	2	43	31	76	4,38
Y.6	0	0	2	37	37	76	4,46
Y.7	0	0	3	37	36	76	4,43
Y.8	0	0	2	39	35	76	4,43
Y.9	0	1	14	36	25	76	4,12
Y.10	0	0	6	36	34	76	4,37
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)							**4,34**

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2.3, nilai rata-rata pada masing-masing indikator Kinerja Pegawai berkisar antara 4,12 hingga 4,47. Nilai tertinggi terdapat pada item Y.2, yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut paling dominan dirasakan oleh responden, sementara nilai terendah terdapat pada item Y.9 sebesar 4,12. Meskipun terdapat variasi antarindikator, seluruh item tetap berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r tabel sebesar 0,226 (n = 76; α = 0,05), sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Ringkasan hasil kedua pengujian ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Valid	Rentang r-hitung	Cronbach's Alpha
Work Life Balance	6/6	0,707–0,851	0,860
Person Job Fit	4/4	0,728–0,897	0,826
Kinerja Pegawai	10/10	0,624–0,865	0,925

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, 2026

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel juga berada di atas batas minimum 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Ringkasan pada Tabel 3 memperlihatkan hasil validitas dan reliabilitas secara agregat per variabel. Untuk kepentingan transparansi instrumen, hasil uji validitas pada tingkat item turut disajikan pada Tabel 3.1 hingga Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Work Life Balance per Item

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,789	0,226	valid
X1.2	0,851	0,226	valid
X1.3	0,841	0,226	valid
X1.4	0,766	0,226	valid
X1.5	0,707	0,226	valid
X1.6	0,749	0,226	valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, 2026

Berdasarkan Tabel 3.1, seluruh item pernyataan pada variabel Work Life Balance memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,226), dengan rentang 0,707 hingga 0,851, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Person Job Fit per Item

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,844	0,226	valid
X2.2	0,728	0,226	valid
X2.3	0,897	0,226	valid
X2.4	0,780	0,226	valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, 2026

Berdasarkan Tabel 3.2, seluruh item pernyataan pada variabel Person Job Fit memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,728 hingga 0,897, yang seluruhnya lebih besar dibandingkan r tabel (0,226), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai per Item

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,830	0,226	valid
Y.2	0,755	0,226	valid
Y.3	0,695	0,226	valid
Y.4	0,748	0,226	valid

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12813
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y.5	0,865	0,226	valid
Y.6	0,859	0,226	valid
Y.7	0,772	0,226	valid
Y.8	0,852	0,226	valid
Y.9	0,624	0,226	valid
Y.10	0,832	0,226	valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, 2026

Berdasarkan Tabel 3.3, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,624 hingga 0,865, yang seluruhnya lebih besar dibandingkan r tabel (0,226), sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

3.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

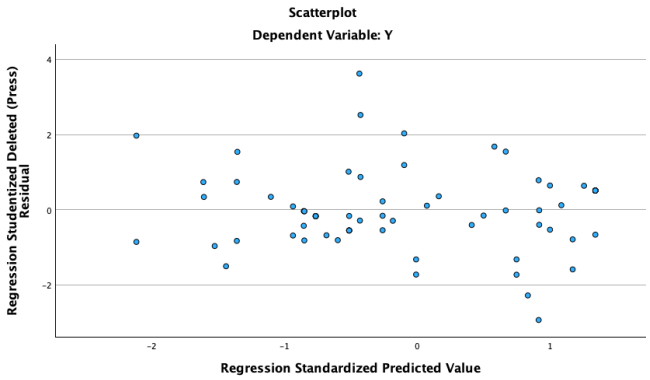
Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Hasil uji normalitas dan multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (K–S)	Sig. = 0,190	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas – X1	Tol. 0,547; VIF 1,829	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas – X2	Tol. 0,547; VIF 1,829	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, 2026

Nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,190 (> 0,05) menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Nilai Tolerance kedua variabel independen sebesar 0,547 (> 0,10) dan VIF sebesar 1,829 (< 10) menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selain uji Kolmogorov–Smirnov, normalitas residual juga diperkuat melalui pengamatan Normal P–P Plot, di mana titik-titik sebaran data mengikuti garis diagonal, yang menguatkan kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, non-multikolinearitas, dan homoskedastisitas, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis pada tahap analisis selanjutnya.

3.5. Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda beserta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	12,367	-	5,145	<0,001
Work Life Balance (X1)	0,988	0,700	8,065	<0,001
Person Job Fit (X2)	0,335	0,185	2,135	0,036

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, 2026. t tabel = 1,992 (α = 0,05; df = 73)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 12,367 + 0,988X1 + 0,335X2. Nilai t hitung variabel Work Life Balance sebesar 8,065 lebih besar daripada t tabel (1,992) dengan signifikansi < 0,001, sehingga Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung variabel Person Job Fit sebesar

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12813
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2,135 juga lebih besar daripada t tabel dengan signifikansi 0,036, sehingga Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

F hitung	Sig.	R	R Square	Adj. R Square
84,833	<0,001	0,836	0,699	0,691

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, 2026

Nilai F hitung sebesar 84,833 dengan signifikansi < 0,001 menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Person Job Fit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,699 menunjukkan bahwa 69,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 30,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.6. Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Gowa, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan konsep work life balance sebagai kemampuan individu menjaga keseimbangan peran kerja dan pribadi yang berdampak pada produktivitas (Poulose & Susdarsan, 2014), serta konsisten dengan temuan empiris pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo (Nurshoimah et al., 2023) dan pada studi Bataineh (2019) mengenai pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Syam (2024) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, yang menunjukkan pola pengaruh serupa pada konteks instansi pemerintahan daerah yang sama.

Secara statistik, nilai t hitung variabel Work Life Balance sebesar 8,065 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,992, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima. Dukungan organisasi berupa sistem kerja yang fleksibel serta kebijakan yang memberi ruang bagi pegawai untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting yang mendorong tingginya kontribusi variabel ini terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Gowa.

Pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Person Job Fit juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti semakin tinggi kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini mendukung konsep kesesuaian individu-pekerjaan yang menekankan bahwa keselarasan antara kompetensi individu dan karakteristik pekerjaan meningkatkan efektivitas kerja (Sekiguchi, 2004), serta sejalan dengan temuan Rifqi dan Ningsih (2022) pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik dan Dewi et al. (2023) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Nilai t hitung variabel Person Job Fit sebesar 2,135 juga lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,992, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan Work Life Balance, temuan ini menegaskan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Work Life Balance dan Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kontribusi sebesar 69,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesesuaian pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fatimah dan Gunawan (2023) serta Andrianto dan Palupi (2023) yang menunjukkan bahwa work life balance dan kesesuaian person-job/person-organization secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja pegawai.

Dengan diterimanya hipotesis ketiga (H3), dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Bupati Gowa merupakan hasil interaksi dari dua faktor personal, yaitu kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaannya. Nilai kontribusi sebesar 69,9% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang cukup dominan, sementara sisanya sebesar 30,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

Secara manajerial, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah dapat dicapai melalui dua jalur utama, yaitu penguatan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan optimalisasi kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan jabatan. Kedua strategi tersebut bersifat saling melengkapi dan dapat diintegrasikan ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia pada instansi pemerintah daerah lain yang memiliki karakteristik organisasi serupa dengan Kantor Bupati Gowa.

4. Kesimpulan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12813
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Gowa, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. *Person Job Fit* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, semakin optimal kinerja yang dicapai. Secara simultan, Work Life Balance dan Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 69,9%, sehingga kedua faktor tersebut perlu dikelola secara bersamaan sebagai strategi peningkatan kinerja aparatur.

Temuan ini mengimplikasikan pentingnya kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, serta penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas cakupan responden pada instansi pemerintah daerah lainnya agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi secara lebih luas.

Secara praktis, Kantor Bupati Gowa disarankan untuk mempertahankan kebijakan kerja yang telah berjalan baik, seperti sistem kerja fleksibel dan penerapan work from home (WFH) pada hari tertentu, serta melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja pegawai agar tetap proporsional dan tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Selain itu, optimalisasi person job fit dapat dilakukan melalui pemetaan kompetensi pegawai secara berkala sebagai dasar penempatan maupun mutasi jabatan, sehingga kesesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan dapat terus terjaga secara berkelanjutan.

Daftar Rujukan

Andrianto, M. A., & Palupi, M. (2023). Effect Of Work-Life Balance And Person-Organization Fit On Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment On Employees Of PT. Baba Rafi Indonesia. TIJAB (The International Journal Of Applied Business), 7(1), 12–30. Https://Doi.Org/10.20473/Tijab.V7.I1.2023.39076

Bataineh, K. A. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. International Business Research, 12(2), 99. Https://Doi.Org/10.5539/Ibr.V12n2p99

Dewi, R., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 6(2), 236–250.

Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 17(1), 75–89. Https://Doi.Org/10.32815/Jibeka.V17i1.1296

Fendy. (2020). Pengaruh Work Life Balance & Burnout Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bestari Jaya Permai. Skripsi.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, M., & Aulia, A. (2023). The Effect Of Work Life Balance On Millennial Generation Productivity In Makassar City. Journal La Sociale, 4(2), 76–86. Https://Doi.Org/10.37899/Journal-La-Sociale.V4i2.819

Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th Ed.). Remaja Rosdakarya.

Matondang, Z. (2009). Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. Jurnal Tabularasa, 6(1), 87–97.

Noviani, D. M. (2016). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(11), 6907–6936.

Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4(1), 27. Https://Doi.Org/10.35917/Cb.V4i1.407

Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPKNL Cirebon. Jurnal EMA, 9(1), 97. Https://Doi.Org/10.51213/Ema.V9i1.418

Pemerintah Kabupaten Gowa. (N.D.). Struktur Pemerintahan. Retrieved April 5, 2026, From Https://Gowakab.Go.Id/Site/Struktur-Pemerintahan/

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. International Journal Of Advances In Management And Economics, 3(2), 1–17.

Priyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif. Zifatama Publishing.

Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. Jurnal Manajemen, 4(1), 209–222.

Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit And Person-Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature. Osaka Keidai Ronshu, 54(6), 179–196.

Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta.

Syam, L. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Skripsi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12813
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)