

**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE, KESEJAHTERAAN
DAN KETERLIBATAN, UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI (ASN) DI KANTOR INDUK DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN PATI JAWA TENGAH**

Devika Fitdiyanti¹

¹Universitas PGRI Semarang

Email : devikafitdiyanti25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak dari *Work Life Balance*, Kesejahteraan, dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu dengan mengirimkan kuesioner kepada 60 orang responden yang terdiri dari pegawai di beberapa bidang. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik regresi linear berganda guna mengetahui hubungan serta pengaruh dari setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, ketiga variabel yaitu *Work Life Balance*, Kesejahteraan, dan Keterlibatan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara individual, *Work Life Balance* dan Keterlibatan Pegawai menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sementara Kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan. Di antara ketiga variabel, Keterlibatan Pegawai merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa meningkatkan keterlibatan pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi publik.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kesejahteraan, Keterlibatan Pegawai, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to understand the impact of Work-Life Balance, Well-Being, and Employee Engagement on Employee Performance at the Pati Regency Education and Culture Office. The study employed a quantitative approach with a survey method, sending questionnaires to 60 respondents, consisting of employees across various fields. To analyze the data, the researcher employed multiple linear regression techniques to determine the relationship and influence of each variable. The results showed that, collectively, all three variables—Work-Life Balance, Well-Being, and Employee Engagement—have a significant influence on employee performance. Individually, Work-Life Balance and Employee Engagement showed a positive and significant influence, while Well-Being had no significant effect. Among the three variables, Employee Engagement was the most influential factor in improving employee performance. This study suggests that increasing employee engagement is a crucial factor in improving the performance of public organizations.

Keywords: *Work-Life Balance, Well-Being, Employee Engagement, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di sektor pemerintahan khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati, menjadi fenomena penting yang perlu diteliti dalam era modern yang penuh tantangan dan perubahan. Penurunan kinerja pegawai merupakan salah satu masalah yang dihadapi, meskipun rata-rata kinerja terlihat stabil. Hal ini menunjukkan perlunya analisis yang lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja tersebut, terutama dalam konteks meningkatnya tuntutan masyarakat akan layanan yang lebih baik.

Beberapa faktor yang dianggap memengaruhi kinerja pegawai adalah *work life balance*, kesejahteraan dan keterlibatan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Indrawijaya (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian lain oleh Istiyana dan Ariani (2024) *work life balance* secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan hasil dalam literatur yang ada, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai

pengaruh yang sebenarnya dari faktor tersebut.

Sriwidodo dan Haryanto (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pratama et al.,(2024) yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor keterlibatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Saputra dan Suhaji (2024). Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Baharsyah dan Nugrohoseno (2021) ditemukan bahwa keterlibatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini mengidentifikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami konteks yang berbeda, serta faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan kondisi kerja yang mungkin mempengaruhi hubungan antara keterlibatan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan ini, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan dengan memeriksa hubungan antara *work life balance*, kesejahteraan, dan keterlibatan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah bahwa *work life balance*, kesejahteraan, dan

keterlibatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah faktor penting dari keberhasilan organisasi, terutama di sektor-sektor pemerintahan seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati, yang memiliki tugas besar dalam menyediakan layanan publik.

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati dari tahun 2022 hingga 2024, terdapat 60 pegawai ASN di kantor induk. Meskipun rata-rata kinerja pegawai terlihat stabil, data menunjukkan adanya indikasi penurunan yang perlu di perhatikan.

Tabel 1.1 Capaian Nilai SKP Kantor Induk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati Tahun 2022–2024 dengan bentuk skala angka 1-4

NO.	Tahun	Target Kinerja	Perilaku Kinerja	Kerja Sama Tim	Kategori Kinerja
1.	2022	3	3	3	Cukup Baik
2.	2023	2	2	2	Baik
3.	2024	2	2	2	Baik

Tabel 1.1 menunjukkan capaian nilai sasaran kinerja pegawai dari tahun 2022 hingga 2024. Pada skala 1-4, di mana 1 menunjukkan kinerja optimal dan 4 menunjukkan kategori buruk, hasilnya menggambarkan perkembangan kinerja

pegawai. Rata-rata sasaran kinerja pegawai untuk tahun 2022 adalah 3, yang menunjukkan kategori “cukup baik”, mencerminkan tantangan signifikan dalam mencapai kinerja optimal. Selanjutnya, pada tahun 2023 dan 2024, rata-rata sasaran kinerja pegawai tetap di angka 2 dengan kategori “baik”, menunjukkan adanya stagnasi dalam pencapaian kinerja pegawai optimal.

Apabila dilihat dari fenomena permasalahan di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan analisis dan meneliti lebih luas terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Work Life*

Balance, Kesejahteraan Dan Keterlibatan, Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Induk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan desain penelitian ini, diharapkan dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel *work life balance*, kesejahteraan dan keterlibatan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai ASN di kantor induk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati, yang berjumlah 60 orang. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih akurat dan representatif mengenai kinerja pegawai. Tujuan dari penggunaan seluruh pegawai adalah untuk memperoleh pandangan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan ada 3 metode utama yaitu meliputi :

1. Kuesioner :

Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti memperoleh data yang dapat diolah secara statistik guna mendukung analisis yang objektif dan terpercaya. Adapun bentuk skala likert menurut Simamora (2022) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Observasi

Dalam penelitian, observasi dapat dilakukan secara struktur maupun tidak struktur, tergantung pada kebutuhan dan pendekatan penelitian yang digunakan. Teknik ini dapat digunakan baik kuantitatif maupun kualitatif untuk mendapatkan data yang autentik tentang perilaku, interaksi, dan fenomena di lapangan.

3. Pengumpulan Data Sekunder

Data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang diperoleh dari instansi akan digunakan sebagai data sekunder. Data ini akan dianalisis untuk melihat tren kinerja pegawai dari tahun sebelumnya dan hubungannya dengan hasil kuesioner. Analisis ini akan membantu mendukung temuan dari metode pengumpulan data lainnya.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) yang dipilih karena kemampuannya dalam menghasilkan analisis yang akurat dan terukur. Keandalan SPSS juga didukung oleh Hustia et al. (2021) dalam Rusmayadi et al., (2023) yang menyatakan bahwa aplikasi ini unggul dalam efisiensi dan

validitas dalam pengolahan data kuantitatif.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022), uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian, terutama kuesioner, mampu menghasilkan data yang benar-benar mencerminkan tujuan penelitian. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan uji validitas antara lain: Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan signifikan dengan keseluruhan indikator dalam variabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Reliabilitas

Sementara itu, Ghozali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022), menyatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian menunjukkan konsistensi hasil ketika digunakan dalam kondisi yang serupa. Uji ini penting agar kuesioner yang digunakan dapat menghasilkan data yang stabil dan tidak berubah-ubah, sehingga hasil penelitian lebih dapat diandalkan.

Adapun rincian mengenai uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Suatu variabel dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh $\geq 0,60$, yang menandakan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut memiliki hubungan internal yang memadai dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Analisis Deskriptif

Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih dalam tentang pola, tren, dan hubungan yang terdapat dalam data, serta memberikan konteks yang diperlukan untuk menginterpretasikan hasil penelitian. Oleh karena itu, statistik deskriptif lebih dari sekadar angka; ia merupakan alat penting untuk menggambarkan realitas yang kompleks dengan cara yang mudah dipahami. Penjelasan ini menyoroti betapa krusialnya statistik deskriptif dalam membantu peneliti dan pembaca menarik kesimpulan yang berarti dari data yang telah dikumpulkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap penting dalam analisis regresi untuk memastikan kevalidan model, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022), yaitu :

1. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel residual mengikuti distribusi normal; jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan distribusi normal.
2. Uji multikolinearitas mengevaluasi adanya hubungan antar variabel independen, di mana $VIF \leq 10$ menunjukkan adanya multikolinieritas, sedangkan $VIF > 10$ menunjukkan tidak ada.
3. Selain itu, uji heterokedastisitas memeriksa ketidaksamaan varian residual antar pengamatan, di mana pola tertentu dalam *scatterplot* mengindikasikan masalah ini, sementara pola acak menunjukkan tidak ada.

Secara keseluruhan, ketiga uji ini membantu mengidentifikasi potensi masalah yang dapat memengaruhi hasil analisis, sehingga model regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan diandalkan, sesuai dengan penjelasan Ghozali (2021) dalam kutipan oleh Dianti dan Handayani (2022).

Regresi Linear Berganda

Ghozali (2021) dalam kutipan penelitian oleh Dianti dan Handayani

(2022) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji pengaruh berbagai variabel independent (X_1), (X_2), dan (X_3) pada sebuah variabel dependen (Y). Bentuk model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
A	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi variable bebas
X_1	: <i>Work Life Balance</i>
X_2	: Kesejahteraan
X_3	: Keterlibatan
E	: Galat (error)

Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individu dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen Ghazali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022) pelaksanaan uji t dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikan pada tingkat kepercayaan yang ditetapkan, yaitu 0,05. Kriteria untuk uji statistik t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan tingkat kepercayaan yang diinginkan, yaitu 0,05. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikan $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi (dari variabel independen) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen Ghozali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022). Adapun interpretasi dari nilai R^2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki kontribusi yang sangat kecil dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan tidak mampu menangkap
2. hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perubahan pada variabel dependen disebabkan oleh faktor lain di luar model, sehingga model dianggap kurang layak untuk digunakan dalam prediksi atau pengambilan keputusan berbasis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
Laki-laki	Perempuan	
23	37	60

Berdasarkan table 4.1 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 37 orang, sedangkan responden laki-laki sebanyak 23 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ASN di kantor induk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati adalah perempuan

Karakteristik Berdasarkan Umur

Hasil karakteristik berdasarkan umur responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Pendidikan				Jumlah Pegawai
19-30 Tahun	31-40 Tahun	41-50 Tahun	> 50 Tahun	
14	22	17	7	60

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 22 orang, diikuti usia 41–50 tahun sebanyak 17 orang, usia 19–30 tahun sebanyak 14 orang, dan usia di atas 50 tahun sebanyak 7 orang. Data ini

menunjukkan bahwa sebagian besar ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati berada pada usia produktif awal hingga menengah, terutama pada kelompok usia 31–40 tahun.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil karakteristik berdasarkan umur responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan				Jumlah Pegawai
SMA	S1	S2	S3	
3	40	16	1	60

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yakni sebanyak 40 orang dari total 60 pegawai. Selain itu, terdapat 16 responden dengan jenjang pendidikan Magister (S2), 3 orang berpendidikan SMA, dan 1 orang yang telah menyelesaikan pendidikan hingga jenjang Doktor (S3). Kondisi ini menjelaskan bahwa lulusan S1 dalam komposisi pegawai menunjukkan bahwa sarjana menjadi tulang punggung dalam struktur SDM instansi ini. Latar belakang pendidikan tersebut dinilai cukup memadai dalam mendukung profesionalisme, pengambilan keputusan, serta kesiapan

pegawai dalam menghadapi dinamika dan tantangan di sektor pendidikan.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dilihat dari lama masa kerja atau masa pengabdian sebagai ASN di Kantor Induk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Data lengkap mengenai hal tersebut disajikan dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja			Jumlah Pegawai
< 1 Tahun	1-3 Tahun	> 5 Tahun	60
0	25	35	

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki durasi kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 35 orang dari total 60 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan dalam menjalankan tugastugas dinas. Selain itu, ada 25 responden yang memiliki durasi kerja antara 1 hingga 2 tahun, sedangkan tidak ada responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, pengujian validitas menggunakan metode korelasi pearson yang diolah melalui bantuan *software statistic* yaitu menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance	WLB.1	0,453	0,250	Valid
	WLB.2	0,309	0,250	Valid
	WLB.3	0,454	0,250	Valid
	WLB.4	0,491	0,250	Valid
	WLB.5	0,568	0,250	Valid
	WLB.6	0,273	0,250	Valid
Kesejahteraan	KES.1	0,517	0,250	Valid
	KES.2	0,445	0,250	Valid
	KES.3	0,492	0,250	Valid
	KES.4	0,491	0,250	Valid
	KES.5	0,496	0,250	Valid
	KES.6	0,360	0,250	Valid
Keterlibatan	KET.1	0,400	0,250	Valid
	KET.2	0,454	0,250	Valid
	KET.3	0,272	0,250	Valid
	KET.4	0,517	0,250	Valid
	KET.5	0,424	0,250	Valid
	KET.6	0,303	0,250	Valid
Kinerja Pegawai	KIN.1	0,351	0,250	Valid
	KIN.2	0,284	0,250	Valid
	KIN.3	0,543	0,250	Valid
	KIN.4	0,503	0,250	Valid
	KIN.5	0,554	0,250	Valid
	KIN.6	0,409	0,250	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas , seluruh indikator dalam variabel *Work Life Balance* (X1), *Kesejahteraan* (X2), *Keterlibatan* (X3), dan *Kinerja Pegawai* (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r table (0,250). Dengan demikian, semua item dinyatakan valid karena memiliki keterkaitan yang signifikan

dengan total skor variabel, sehingga dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022), menyatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian menunjukkan konsistensi hasil ketika digunakan dalam kondisi yang serupa.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
<i>Work Life Balance</i>	0,815	<i>Reliabel</i>
<i>Kesejahteraan</i>	0,805	<i>Reliabel</i>
<i>Kesejahteraan</i>	0,805	<i>Reliabel</i>
<i>Kinerja Pegawai</i>	0,911	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas. Variabel *Work Life Balance* menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,815 sedangkan *Kesejahteraan* dan *Keterlibatan Pegawai* masing-masing memperoleh nilai sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa item pada ketiga variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai.

Hasil Uji Asumsi Normalitas

Menurut Ghazali (2021) dalam Dianti dan Handayani dkk (2022), uji ini dilakukan untuk menilai apakah residual dari model regresi menyebar secara normal. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) dapat diterima, yang berarti data residual mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,39386336
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,059
	<i>Positive</i>	0,056
	<i>Negative</i>	-0,059
<i>Test Statistic</i>		0,059
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.7, pengujian normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,05. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima artinya,

residual dari model regresi terdistribusi normal, sehingga syarat normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merupakan bagian dari asumsi klasik yang berfungsi penting untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan valid. Untuk mengetahui adanya indikasi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, di mana model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila $VIF \leq 10$ dan $Tolerance > 0,10$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,850	1,177	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Kesejahteraan</i>	0,814	1,229	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Keterlibatan</i>	0,829	1,206	Tidak Terjadi Multikolinearitas

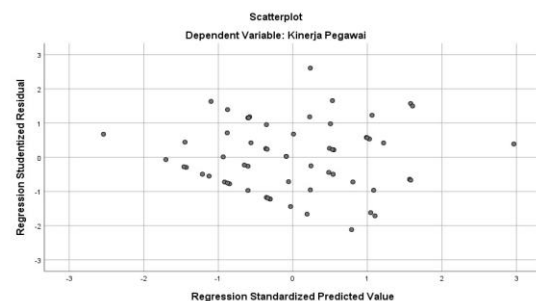
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.8, seluruh variabel independen dalam model regresi menunjukkan nilai *Tolerance* yang melebihi 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di bawah angka 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari indikasi multikolinearitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Heterokedastisitas

pemeriksaan heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola pada *scatterplot* antara residual yang telah dinormalisasi dengan nilai prediksi yang distandarisasi. Apabila titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan bahwa model bebas dari indikasi heterokedastisitas.

Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas



Mengacu pada *scatterplot* yang ditampilkan, distribusi titik residual tampak tidak beraturan dan tidak membentuk pola seperti kipas, garis lurus, maupun lengkungan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung masalah heterokedastisitas, sehingga asumsi mengenai kesamaan varians residual telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Regresi Linear Berganda

Ghozali (2021) dalam kutipan penelitian oleh Dianti dan Handayani (2022) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji pengaruh berbagai variabel independent (X1), (X2), dan (X3) pada sebuah variabel dependen (Y).

Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,410	4,041
<i>Work Life Balance</i>	0,297	0,117
<u>Kesejahteraan</u>	0,010	0,107
<u>Keterlibatan</u>	0,651	0,151

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 1,410 + 0,297X_1 + 0,010X_2 + 0,651X_3 + e$$

Dengan mengacu pada Ghozali (2021) dalam penelitian Dianti dan Handayani (2022) adapun hasil yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,410 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (*work life balance*, *Kesejahteraan*, dan

Keterlibatan) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 1,410. Nilai ini menggambarkan tingkat kinerja dasar yang dimiliki pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas dalam model.

2. Koefisien regresi *work life balance* (X1) sebesar 0,297 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *work life balance* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,297 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi pegawai, maka semakin tinggi kinerjanya.
3. Koefisien regresi *Kesejahteraan* (X2) sebesar 0,010 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *kesejahteraan* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,010 satuan. Meskipun arah pengaruhnya positif, namun nilai koefisiennya tergolong sangat kecil, sehingga pengaruh *kesejahteraan* terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan lemah dalam model ini.

4. Koefisien regresi Keterlibatan Pegawai (X3) sebesar 0,651 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam

keterlibatan pegawai akan meningkatkan kinerja sebesar 0,651 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini merupakan nilai koefisien tertinggi di antara ketiga variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa keterlibatan pegawai adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai, semakin baik pula hasil kerjanya. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan juga memberikan dampak positif terhadap kinerja dengan koefisien 0,297. Namun, variabel kesejahteraan hanya memiliki pengaruh yang paling kecil dengan koefisien 0,010, yang meskipun positif, tidak signifikan. Kemungkinan hal ini terjadi karena persepsi mengenai kesejahteraan belum secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja, atau karena kebutuhan dasar pegawai sudah

terpenuhi, sehingga faktor tersebut bukan menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghazali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022) pelaksanaan uji t dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikan pada tingkat kepercayaan yang ditetapkan, yaitu 0,05, berikut adalah hasil dari uji t (parsial) :

Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	1,410	4,041	-	0,349	0,728
Work Life Balance	0,297	0,117	0,283	2,536	0,014
Kesejahteraan	0,010	0,107	0,011	0,095	0,925
Keterlibatan	0,651	0,151	0,488	4,319	0,000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang terlihat pada tabel Coefficients, dilakukan pengujian parsial atau uji t untuk memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Keputusan dalam uji ini didasarkan pada dua indikator utama, yaitu nilai t hitung dan nilai signifikansi (p-value). Suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

dependen jika nilai signifikansinya berada di bawah batas ketentuan 0,05. Berikut penjelasan mengenai hasil pengujian untuk masing-masing variabel:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *Work Life Balance* memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,536 dan nilai signifikansi 0,014. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai ternyata mampu meningkatkan kinerja mereka. Ketika pegawai merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan tugas kerja dan urusan pribadi, maka tingkat stres akan menurun, semangat kerja meningkat, dan hasil kerja menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kesejahteraan mendapatkan nilai *t* hitung sebesar 0,095 dan nilai signifikansi sebesar 0,925. Nilai signifikansi yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa secara statistik,

kesejahteraan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kesejahteraan penting dalam mendukung kepuasan kerja secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, tingkat kesejahteraan yang dirasakan pegawai belum cukup kuat untuk memengaruhi kenaikan atau perubahan dalam kinerja kerja mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan hasil kerja, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau beban kerja.

3. Pengaruh Keterlibatan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel keterlibatan menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 4,319 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa keterlibatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, seperti partisipasi aktif dalam tugas, rasa memiliki terhadap organisasi, dan semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab, maka semakin baik pula kinerja yang

dihasilkan. Temuan ini memperkuat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu membangun ikatan emosional dan profesional antara pegawai dengan pekerjaan mereka.

Uji F

Menurut Ghazali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan tingkat kepercayaan yang diinginkan, yaitu 0,05. Berikut adalah hasil olah uji F (simultan) :

Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	79,105	3	26,368	12,882	0,000 ^b
Residual	114,628	56	2,047		
Total	193,733	59			

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan, Work Life Balance, Kesejahteraan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang terlihat pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,882 dengan tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi yang ditentukan, yakni 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang

berpengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu *Work Life Balance*, Kesejahteraan, dan Keterlibatan Pegawai terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021) dalam Dianti dan Handayani (2022) koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi (dari variabel independen) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi :

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	639a	0,408	0,377	1,431

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan, Work Life Balance, Kesejahteraan

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu *work life balance*, kesejahteraan, dan keterlibatan pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan

kerja. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,639 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel bebas dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 1,431 menggambarkan besarnya kesalahan standar dalam memprediksi nilai kinerja pegawai, yang berarti bahwa hasil prediksi model regresi memiliki deviasi sekitar 1,431 dari nilai aktual. Secara keseluruhan, model ini dapat dianggap cukup baik dalam menjelaskan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat pengaruh signifikan dari variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,536 dengan nilai signifikansi 0,014, yang berada di bawah batas ketentuan yaitu 0,05. Ini berarti bahwa *work life balance* secara statistik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,297 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam *work life balance* akan meningkatkan kinerja

pegawai sebesar 0,297 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap tidak berubah.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Putra dan Indrawijaya (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan fokus dan kinerja kerja pegawai. Pegawai yang mampu mengatur dua aspek tersebut secara seimbang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, serta lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Selain itu, temuan dari Putri dan Hadi (2024) juga mendukung hasil ini, dengan menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama karena keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan komitmen kerja. Dari hasil deskriptif, indikator yang paling dominan dalam variabel *work life balance* adalah keseimbangan waktu, dengan skor rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan waktu yang baik memungkinkan pegawai tetap produktif tanpa mengorbankan kepentingan pribadi, sehingga secara

langsung berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam uji t terhadap variabel kesejahteraan (X_2), diperoleh nilai t -hitung sebesar 0,095 dengan nilai signifikansi sebesar 0,925. Nilai signifikansi tersebut jauh di atas ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Artinya, meskipun kesejahteraan pegawai telah diperhatikan, hal tersebut belum cukup kuat untuk memberikan perubahan nyata terhadap peningkatan hasil kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al.,(2023) yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti tersebut menekankan bahwa faktor lain di luar kesejahteraan cenderung lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja. Dukungan terhadap hasil ini juga diperoleh dari Herlambang et al.,(2021), yang menyatakan bahwa kesejahteraan tidak selalu menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja yang optimal, terutama jika aspek lain seperti motivasi kerja,

lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan lebih memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, dalam penelitian ini, kesejahteraan pegawai tidak terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja, yang mungkin disebabkan oleh persepsi pegawai bahwa kesejahteraan yang mereka terima belum menjadi prioritas utama atau belum cukup dirasakan secara langsung dalam menunjang pekerjaan sehari-hari.

3. Pengaruh Keterlibatan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t terhadap variabel keterlibatan (X_3) menunjukkan nilai t -hitung sebesar 4,319 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini jauh di bawah batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,651 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam keterlibatan akan memberikan dampak cukup besar terhadap kenaikan kinerja pegawai, sebesar 0,651 poin, di bawah asumsi variabel lain tetap tidak berubah. Nilai ini juga merupakan yang tertinggi dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan

bahwa keterlibatan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Suhaji (2024) yang menyatakan bahwa keterlibatan emosional dan psikologis pegawai dalam pekerjaan mampu membangun rasa memiliki, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang aktif terlibat dalam lingkungan kerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian hasil kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Pitaloka et al.,(2021) yang mengungkapkan bahwa keterlibatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut mereka, pegawai yang merasa terhubung secara mental dan emosional dengan pekerjaannya akan lebih fokus, berdedikasi, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan.

4. Pengaruh Simultan *Work Life Balance*, Kesejahteraan, dan Keterlibatan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,882 dengan signifikansi 0,000, $< 0,05$. Ini membuktikan bahwa variabel *work life balance*, kesejahteraan, dan keterlibatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi satu faktor, melainkan kombinasi ketiga variabel. Ketika pegawai merasa seimbang dalam kehidupan kerja dan pribadi, memperoleh kesejahteraan yang layak, serta merasa terlibat secara aktif, maka kinerja cenderung meningkat. Ketiganya saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

1. *Work Life Balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Induk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Kesejahteraan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja

- pegawai. Meskipun aspek kesejahteraan penting, dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta menjadi variabel yang paling berpengaruh. Keterlibatan yang tinggi, seperti partisipasi aktif, dedikasi, dan fokus terhadap pekerjaan, dapat meningkatkan hasil kerja pegawai secara nyata.
 4. Secara bersamaan, *Work Life Balance*, Kesejahteraan, dan Keterlibatan Pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan bekerja bersama dalam memengaruhi kualitas kerja pegawai.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Adriana, T., Ellitan, L., & Lukito, R. S. H. (2022). Pengaruh Social Media Marketing Dan Electronic Word of Mouth Terhadap Purchase Intention Melalui Brand Image Pada Scarlett-Whitening Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen :* *JUMMA*, 11(1), 21–29. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3947>
- Agustina, R., Hinggo, H. T., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Brand Ambassador , E-Wom , Dan Brand Trust. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 433–445.
- Arianty, N., & Andira, A. (2021). Pengaruh Brand Image dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6766>
- Arwachyntia, S. S., & Sijabat, R. (2022). Analisa Pengaruh Social Media Influencer Dan Social Media Marketing Terhadap Brand Image Serta Dampaknya Pada Purchase Intention (Studi Kasus pada Perawatan Wajah Pria). *Analisa Pengaruh Social Media 1 JPSB*, 10(1), 1–20.
- Delviana, A., Sarwoko, E., & Hidayat, C. W. (2023). Peran electronic word of mouth terhadap keputusan pembelian ulang: Citra merek sebagai mediasi. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 142–150.

- Dewayani, M. A. (2023). Pengaruh Celebrity Endorser Dan Electronic Word Of Mouth Terhadap Minat Beli Produk Skintific Dengan Brand Image Sebagai Variabel Intervening Di Boyolali. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1–95.
- Ghadani, A., Muhar, A. M., & Sari, A. I. (2022). Pengaruh brand ambassador dan brand image terhadap keputusan pembelian di shopee dengan mediasi brand awareness. *Insight Management Journal*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.200>
- Inayati, T., Efendi, M. J., & Dewi, A. S. (2023). Pengaruh Digital Marketing, Electronic Word of Mouth dan Lifestyle terhadap Keputusan Pembelian pada Tiktok Shop Indonesia. *BISMA: Business and Management Journal*, 1(04), 37–44. <https://doi.org/10.59966/bisma.v1i04.398>
- Kolinug, M. S., Mananeke, L., & Tampenawas, J. (2022). PENGARUH BRAND AMBASSADOR DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOSMETIK REVLON (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 101. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41293>
- Kristian, G., Welsa, H., & Udayana, I. B. N. (2021). Pengaruh Brand Ambassador Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Trustworthiness Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(3), 509–520. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i3.570>
- Marcella, I., Nursal, M. F., & Wulandari, D. S. (2023). Pengaruh Electronic Word of Mouth Dan Brand Ambassador Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Skincare Somethinc Di Kota Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(10), 2775–2790. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.903>
- Minanda, H., Ulya, B. N., & Nita, K. S. (2023). Analisis Pengaruh Electronic Word of Mouth (Ewom) Terhadap Brand Image Dan Keputusan Berkunjung Ke Gili Trawangan Lombok. *Open Journal Systems*, 17(10), 2385–2392.
- Mukuan, A. L., Moniharapon, S., & Poluan, J. G. (2023). Pengaruh Aktivitas

- Social Media Marketing Instagram, Electronic Word of Mouth, Dan Food Quality Terhadap Keputusan Pembelian Produk Mozzaoc Di Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 193–203. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45563>
- Nasir, T. M. B., Priyono, A. A., & Sholehuddin, S. (2023). Pengaruh Iklan Sosial Media, Influencer Marketing, dan Electronic Word-of-Mouth terhadap Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Avoskin (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 756–764.
- Novia Indah Dewanti, & I Wayan Santika. (2024). Pengaruh Social Media Marketing dan Electronic Word of Mouth Terhadap Purchase Intention Melalui Brand Image. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 20(3), 103–125. <https://doi.org/10.56910/gemawisata.v20i3.392>
- Novierra, D. S. (2023). Pengaruh Beauty Influencer Terhadap Brand Awareness, Brand Image, Brand Attitude, dan Purchase Intention Beauty Product Lokal Indonesia. *Jurnal Manajerial*, 10(3), 480–497.
- Pakan, E. D., & Purwanto, S. (2022). Pengaruh Beauty Influencer Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Facial Wash Garnier Di Surabaya. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 764–772. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.535>
- Pratiwi, M. I., & Patrikha, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Hidup, Harga dan Influencer terhadap Keputusan Pembelian di Rumah Makan Se'i Sapiku Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 9(3), 1417–1427.
- Putra Pratama, A., Irma Purnamasari, A., & Ali, I. (2024). Analisis Sentimen Tanggapan Masyarakat Di Media Sosial Twitter Mengenai Penutupan Fitur Tiktok Shop Menggunakan Algoritma Klasifikasi Naïve Bayes. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(1), 630–637. <https://doi.org/10.36040/jati.v8i1.8367>
- Putri, A. P., Meltareza, R., Komunikasi, P. I., Membangun, U. I., Komunikasi, P. I., Membangun, U. I., Komunikasi, P.

- I., & Membangun, U. I. (2024). *PENGARUH KONTEN VIDEO INFLUENCER DAN ELECTRONIC WORD OF. 17*(2), 1–12.
- Shandy, H. J., Ahmadi, Listiana, E., & Fitriana, A. (2025). Pengaruh Electronic Word of Mouth dan Product Quality Terhadap Purchase Decision Dengan Brand Image Sebagai Variabel Mediasi (Studi produk Ortuseight di Kalimantan Barat). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 02*(June).
- Shilfiyana, D. A., Miswanto, Biyanto, F., & Siregar, B. (2025). PENGARUH INFLUENCER MARKETING DAN WORD OF MOUTH TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI PLATFORM E-COMMERCE DENGAN BRAND IMAGE SEBAGAI MEDIASI PADA TIKTOK SHOP. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis, 20*(1), 1–15.
- Sonie Mahendra, & Primasatria Edastama. (2022). Pengaruh Online Customer Review, Rating Dan Influencer Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Casual Pada Marketplace. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi, 1*(2), 21–28.
- <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i2.317>
- Sumanti, D., Kindangen, P., Tumewu, F., Gratia Sumanti, D., Kindangen, P., & Tumewu, F. J. (2024). the Impact of Influencer Marketing on Brand Image, Brand Awareness, and Brand Trust Toward Purchase Decisions for Skincare Products. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 12*(1), 83–98.
- Syahriza, M. S., & Arie Prasetyo. (2023). Analisis Pengaruh Content Marketing, Influencer, dan Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, 5*(2), 78–83.
- <https://doi.org/10.31849/jmbt.v5i2.14231>
- Trihudiyatmanto, M. (2023). Efek Life Style dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Yang di Mediasi oleh Variabel Brand Image. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah, 3*(6), 83–96.
- Waluyo, A. (2022). Pengaruh Customer Review Dan Influencer Terhadap Keputusan Pembelian Di Online Shop Shopee Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *Srikandi:*

Journal of Islamic Economics and Banking, 1(2), 103–112.
<https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.2027>

- Yasinta, K. L., & Romauli Nainggolan. (2023). Pengaruh Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Somethinc Di Surabaya Dimediasi Oleh Brand Image. *Performa*, 8(6), 687–699.
<https://doi.org/10.37715/jp.v8i6.3806>
- Yunita, P., & Indriyatni, L. (2022). Pengaruh Brand Image , Daya Tarik Iklan , Dan Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian MS Glow (Studi Kasus Pada Pelanggan MS Glow Kota Semarang). *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 5, 279–287.