

Pengaruh Knowledge Sharing dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Tesya Mulya Rosanda ^{1*)}; Andi Irwan ²⁾; Andi Novita Paramitha ³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, STIM LPI Makassar

*tesyamulyarosanda@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing dan work-life balance terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini yaitu kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengambilan sampelnya dengan menggunakan simple random sampling, dan metode analisis data menggunakan analisis linier berganda, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 60 pegawai. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil pengujian secara parsial variabel knowledge sharing (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $t < a$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel work-life balance (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $t < a$ ($0,058 < 0,05$). Namun dari hasil pengujian secara simultan variabel knowledge sharing (X1) dan work-life balance (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < a$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Work-Life Balance, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge sharing and work-life balance on employee performance. The object of this research is the Office of the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) Representative of South Sulawesi Province. The data used in this study are primary data where the sampling method is by using simple random sampling, and the data analysis method is using multiple linear analysis, while the samples taken are 60 employees. The results of this study have been tested for validity and reliability. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing, namely the t test and F test. The partial test results of the knowledge sharing variable (X1) have a positive and significant effect on employee performance variables (Y) with a significance value of $t < a$ ($0.000 < 0.05$). The partial test results of the work-life balance variable (X2) have a negative and insignificant effect on employee performance (Y) with a significance value of $t < a$ ($0.058 < 0.05$). However, the results of simultaneous testing of the knowledge sharing variables (X1) and work-life balance (X2) show a positive and significant effect on employee performance variables (Y) as evidenced by the simultaneous test results with a significance value of $f < a$ ($0.000 < 0, 05$).

Keywords: Knowledge Sharing, Work-Life Balance, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu elemen penting yang harus ada dalam suatu lembaga, baik tujuannya dinyatakan secara eksplisit maupun tidak. Terciptanya segala aktivitas pada instansi diatur atau ditentukan oleh sumber daya manusia. SDM tampaknya dapat mengambil peran yang diperlukan instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan produktivitas SDM, harus ada strategi dan manajemen yang baik untuk menghasilkan SDM yang baik pula. Untuk mencapai tujuan utama suatu lembaga harus juga mengintegrasikan kehidupan sehari-hari sumber daya manusia yang tersedia dengan sebaik-baiknya.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi atau otoritas tertentu. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan dimana Pejabat Publik atau pegawai adalah sekelompok orang yang memenuhi persyaratan hukum dan undang-undang yang berlaku. Wakil lembaga peradilan yang berwenang dan membidangi fungsi pada jabatan negara atau membidangi fungsi negara lainnya yang ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan diberi kompensasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disebutkan dalam UU RI Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara bahwa ASN memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas pelaksanaan tugas pemerintahan umum dan pembangunan nasional dengan cara melaksanakan kebijakan, partisipasi dan keterlibatan publik yang profesional, bebas dari campur tangan politik dan praktik KKN.

Seorang atasan harus menetapkan standar-standar dalam menentukan kualitas kerja setiap pegawai, sehingga dapat mengkomunikasikan kualitas tersebut kepada pegawai lainnya dan menjadi tolak ukur bagi pegawai lain untuk melihat hasil kerja pegawai tersebut. Pegawai merupakan salah satu aset dan determinan yang mempunyai potensi luar biasa untuk mencapai tujuan, visi dan tujuan organisasi. Karyawan yang sangat loyal, pelayanan yang baik, dan pekerjaan yang sukses merupakan kualitas penting yang dibutuhkan oleh otoritas mana pun. Dengan hubungan kerja yang baik maka dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan secara efisien dan efektif.

Hasilnya, permasalahan apa pun yang timbul dalam suatu lembaga dapat diselesaikan dengan baik dan pegawai dapat dengan jelas mengomunikasikan maksud dan strategi mereka untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Prestasi yang dapat dicapai inilah yang disebut kinerja. Oleh karena itu, kinerja dapat dikatakan sebuah hasil usaha dari setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tetap fokus dalam konteks tertentu selama jangka waktu tertentu.

Dalam konteks ini, penting untuk melakukan analisis terhadap kinerja seorang pegawai dalam instansi tertentu. Banyak studi dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia telah menghasilkan definisi kinerja dalam berbagai literatur di berbagai belahan dunia. Misalnya menurut Afandi (2021), mengartikan kinerja sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan atau memajukan suatu tugas sesuai dengan tujuan dan hasil yang diharapkan. Pengertian di atas diperkuat oleh Silalahi (2021) yang menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai pelaksanaan dan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang menurut jabatan atau fungsi yang ditentukan dalam suatu lembaga tertentu, dan mengacu pada semua standar yang berlaku atau dimensi kelembagaan yang dapat ditentukan melalui penggunaan indikator

Biasanya tugas seorang pegawai meliputi melaksanakan segala tugas yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya sesuai dengan undang-undang dan semua indikator kinerja yang dinyatakan oleh instansi terkait. Bagi sebagian besar dari mereka, kinerja seorang pegawai merupakan pengaruh utama dalam bidangnya, karena bagi suatu instansi dalam menjalankan suatu aktivitas, pegawai merupakan kebutuhan yang paling utama. Daya saing lembaga-lembaga akan meningkat seiring dengan peningkatan sumber daya manusia dan pengetahuan yang ada. Saat ini, *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dipandang sebagai proses pembelajaran. Setiap orang dapat memahami pengetahuan melalui berbagi pengetahuan, yang meliputi berbagi pengetahuan dengan cara mengembangkan, bertukar dan memahami pengetahuan itu sendiri.

Knowledge sharing adalah suatu metode atau kegiatan yang digunakan dalam *knowledge management* (manajemen pengetahuan) yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memberikan pengetahuan, kebijaksanaan atau pengalaman dari individu, kelompok, organisasi, perusahaan atau organisasi lain untuk mengidentifikasi kebutuhan bersama dalam kerja kolaboratif. *Knowledge sharing* adalah jenis komunikasi antarkelompok yang mendorong komunikasi antar komunikator dan merupakan metode paling efektif untuk menyebarkan pengetahuan antar kelompok. *Knowledge sharing* didefinisikan oleh Bartol dan Srivastava dalam (Firmaiansyah, 2014) sebagai metode pertukaran informasi, kebijaksanaan dan pengetahuan terkait antar individu yang bekerja di organisasi yang sama. Menurut publikasi lain tentang berbagi pengetahuan, Azizi (2020) menggambarkannya sebagai jenis interaksi sosial yang mendorong pertukaran ide, keterampilan, dan pengetahuan antara anggota

organisasi yang berbeda. Selain itu, menurut Fauziah Rachmawati Firman (2021), *knowledge sharing* diartikan sebagai proses dimana individu berbagi pengetahuan atau informasi kepada organisasi atau kelompok lain sesuai dengan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki seorang anggota kelompok atau organisasi. Berbagi pengetahuan memudahkan setiap orang dalam organisasi tertentu untuk berbagi ide terbaik, mengurangi waktu penyelesaian masalah, dan memberikan layanan terbaik. Tanpa masukan dan interaksi dari individu yang terlatih, kecil kemungkinannya suatu institusi akan mampu meningkatkan pemahaman siswa. Dalam situasi ini, sangat penting bagi seluruh pegawai di semua organisasi untuk terlibat dalam pertukaran informasi guna mengembangkan strategi inovatif yang bermanfaat bagi organisasi tersebut.

Menurut peneliti ada faktor lain selain *knowledge sharing* yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai dalam bekerja. Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, atau dikenal sebagai *work-life balance*. *Work-life balance* adalah prinsip penting yang menyeimbangkan kebutuhan individu (seperti keluarga, teman, waktu luang, dan pertumbuhan spiritual) dengan prioritas di tempat kerja (seperti karier dan ambisi).

Work-life balance adalah sebuah konsep yang menghubungkan komitmen terhadap karier atau bisnis seseorang dengan keluarga, teman, komunitas, dan pertumbuhan spiritual. *Work-life balance* merupakan konsep yang mengacu pada pelaksanaan aktif kegiatan profesional, baik di dalam maupun di luar organisasi (Noviani 2021). *Work-life balance* didefinisikan oleh Wijaya Y (2020) sebagai keadaan di mana seorang individu merasa puas dan berbagi perasaan kesejahteraan psikologis yang sama dengan hubungan pribadi dan profesionalnya (seperti dengan keluarga, teman, kolega, dan anggota masyarakat umum), dan jika demikian, terdapat konflik antara kedua hubungan tersebut.

Misalnya dalam bekerja, pegawai harus bekerja dengan jam kerja yang panjang atau tidak teratur, sehingga tidak memiliki cukup waktu untuk keliarganya. Selain itu, Bataineh (2019) menyebut *work-life balance* sebagai titik temu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berkontribusi terhadap kesejahteraan individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah aspek mendasar dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menyiratkan bahwa pegawai tidak mengabaikan tanggung jawab pribadinya di samping kewajiban dalam pekerjaannya.

Gagasan tentang *work-life balance* mendorong masyarakat untuk menjalani hidup semaksimal mungkin sambil tetap menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat atau kegiatan lainnya. Dapat dikatakan bahwa seseorang benar-benar mencapai keseimbangan kehidupan kerja ketika ia mencapai titik tertentu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya, serta ketika terdapat hubungan psikologis di antara keduanya. *Work-life balance* dianggap baik jika seorang pegawai dalam suatu instansi mampu mencapai keseimbangan tersebut. Namun jika tidak, hal ini dapat membuat pegawai tidak dapat mengatur waktunya secara efektif, menjadi kurang fokus pada pekerjaan, dan bahkan menimbulkan masalah dalam kehidupan pribadinya. Suatu instansi memiliki peran penting dalam hal ini, tanpa mengabaikan tujuan instansi untuk terus maju dan berkembang. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang pegawai terpenuhi.

Knowledge sharing dan *work-life balance* dalam suatu institusi kemungkinan besar akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan pegawai disana. Busro (2020) menekankan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja yang dicapai oleh pekerja magang atau pegawai melalui usahanya sendiri dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa inisiatif seperti berbagi informasi (*knowledge sharing*) dan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) berdampak pada produktivitas kinerja pegawai.

Knowledge sharing dianggap oleh Azizi (2020) sebagai jenis interaksi sosial yang mendorong pembelajaran, pertumbuhan, dan berbagi sumber daya antara semua organisasi. *Knowledge sharing* didefinisikan oleh Dwiastuti (2021) sebagai proses yang memungkinkan orang untuk bertukar informasi, ide dan pengetahuan antar individu, antar kelompok orang, antar organisasi dan antar kelompok orang, agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih berhasil dan menghasilkan hal-hal baru. pengetahuan. *Knowledge sharing* dianggap sebagai proses interaksi sosial antar individu, dan proses interaksi ini tidak dapat dicapai oleh satu orang saja (Laili, 2019).

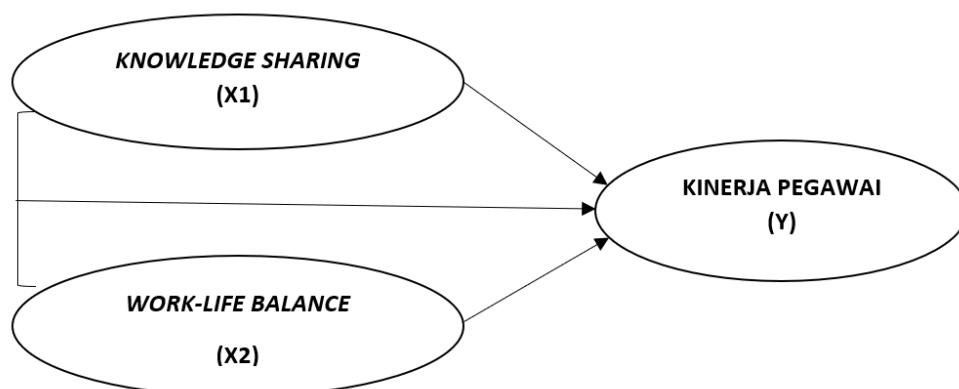
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan yang secara statistik mempunyai pegawai sebanyak 200 orang merupakan lembaga pemerintah non departemen di Indonesia yang menjalankan fungsi pengawasan dalam peran pengawasan dan pengembangan audit, perencanaan keuangan, konsultasi, pendampingan, evaluasi, pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta Pendidikan dan pelatihan pengawasan berdasarkan peraturan yang berlaku. BPKP terdiri dari pejabat internal pemerintah yang mengawasi dan bertanggung jawab terhadap Presiden. Sesuai dengan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang BPKP dalam hal pengawasan keuangan negara dan pembangunan nasional.

Diduga BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan menganggap *knowledge sharing* dan *work-life balance* penting di kalangan pegawainya. Hal ini tidak lepas dari kenyataan bahwa dalam praktiknya seringkali pekerja terlalu ambisius dan kurang fokus pada pekerjaannya. Hal ini disebabkan kurangnya mekanisme pertukaran informasi atau keseimbangan kehidupan kerja, dan banyak pekerja, termasuk pegawai, yang mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengukur sejauh mana peran *knowledge sharing* dan *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Manakah diantara variabel *knowledge sharing* dan *work-life balance* yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan?

Pada penelitian ini akan dibahas bagaimana *knowledge sharing* (X1) dan *work-life balance* (X2) dikatakan mempengaruhi kinerja pegawai (Y). *Knowledge sharing* adalah jenis interaksi yang dapat mendorong seseorang untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain atau sekelompok orang dalam situasi tertentu. Keberhasilan pencapaian berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* memberikan peluang besar untuk meningkatkan kinerja dan memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. *Work-life balance* didefinisikan sebagai keadaan keseimbangan yang harmonis, baik dalam kehidupan pekerjaan maupun pribadi, tanpa memihak diantara salah satunya. Pegawai yang dapat menyeimbangkan waktunya tanpa mengabaikan salah satunya diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya. Oleh sebab itu, *knowledge sharing* dan *work-life balance* disinyalir terdapat pengaruh diantara keduanya terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih memperkuat kerangka pikir diatas, dibawah ini digambarkan kerangka konseptualnya:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga bahwa diantara kedua variabel (*knowledge sharing* dan *work-life balance*) ada satu variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan analisis korelasi berganda untuk menggambarkan hubungan antar variabel. Pendekatan ini dipilih untuk memecahkan masalah dimana peneliti ingin melihat pengaruh *knowledge sharing* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Lokasi yang dipilih penulis dalam penelitian adalah kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, yang beralamat di Jalan Tamalanrea Raya No.3 Tamalanrea, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90245. Adapun durasi waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini yakni dua bulan, yaitu pada Juni 2023 sampai dengan Juli 2023.

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan atas suatu objek atau subjek tertentu dengan kualitas atau karakteristik tertentu pula dan melalui proses seleksi sebelum dipertimbangkan lebih lanjut. Dimana dalam hal ini populasi yang menjadi objek penelitian yaitu pegawai pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi yaitu 200 orang. Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 3%, berdasarkan rumus slovin maka nilai n (jumlah sampel) ditemukan sebanyak 60, hal ini menunjukkan bahwa banyaknya sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini yakni 60 orang responden.

Metode analisis data yang dipakai guna mengatasi masalah dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda. Tujuan dilakukannya analisis ini yakni untuk memahami hubungan antara *knowledge sharing*, *work-life balance* dan kinerja pegawai. Adapun bentuk atau rumus regresi linier berganda menurut Hasan (2008) adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = *Knowledge Sharing*

X_2 = *Work-Life Balance*

β_1 - β_2 = Koefisien regresi (Parameter)

α = Konstanta (*Intercept*)

e = Faktor kesalahan (*Error*)

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh *knowledge sharing* (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Adapun bentuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
X1 = *Knowledge Sharing*
X2 = *Work-Life Balance*
 β_1, β_2 = Koefisien regresi (Parameter)
 α = Konstanta (*Intercept*)
e = Faktor kesalahan (*Error*)

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.804	2.243		.359	.721
	<i>Knowledge Sharing</i>	.672	.064	.825	10.422	.000
	<i>Work-Life Balance</i>	-.171	.089	-.153	-1.931	.058

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: IBM SPSS Statistics 21

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,804. Tanda positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variable independent dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variable independent yang meliputi *knowledge sharing* (X1) dan *work-life balance* (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah 0,804.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel *knowledge sharing* (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan jika *knowledge sharing* mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,672 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* (X2) yaitu sebesar -0,171. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel *work-life balance* dan kinerja pegawai. Hal ini artinya jika variabel *work-life balance* mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,171. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Uji T (Parsial)

Uji-t umumnya digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri atau terpisah terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai Sig atau membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Oleh karena itu, dilakukan uji parsial untuk menetapkan

tingkat signifikansi variabel penelitian yang ingin dilihat pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah atau sendiri-sendiri. Adapun tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 2. Uji T (Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.804	2.243		.359	.721
	<i>Knowledge Sharing</i>	.672	.064	.825	10.422	.000
	<i>Work-Life Balance</i>	-.171	.089	-.153	-1.931	.058

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: IBM SPSS Statistics 21

Berdasarkan table 2 uji t (parsial) di atas, maka dapat dijelaskan satu per satu sebagai berikut:

1) *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Dari variabel *knowledge sharing* dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai sebesar 10,422, sedangkan dengan rumus t tabel ($df = \alpha/2$; n-k) yaitu ($df = 0,025$; 57) diperoleh t tabel sebesar 2,002 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig) diperoleh nilai sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2) *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Dari variabel *work-life balance* dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai sebesar -1,931, sedangkan dengan rumus t table

($df = \alpha/2$; n-k) yaitu ($df = 0,025$; 57) diperoleh t table sebesar 2,002 yang berarti t hitung < t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai signifikansi (Sig) diperoleh nilai Sig. sebesar 0.058 yang berarti diatas 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh dari semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dengan melihat nilai Sig atau membandingkan nilai F yang dihitung dengan F-tabel, jika hasilnya signifikan, yang mana menunjukkan hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Kriteria = 0,05 digunakan untuk menilai tingkat signifikansi (signifikan).

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.641	2	50.821	54.306	.000 ^b
	Residual	53.342	57	.936		
	Total	154.983	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), knowledge sharing, work-life balance						

Sumber Data: IBM SPSS Statistics 21

Berdasarkan tabel 3 yakni hasil uji simultan (Uji F) untuk semua variabel menunjukkan nilai F-hitung 54,306 > F-tabel 2,766 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya, *knowledge sharing* (X1) dan *work-life balance* (X2)

berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat (dependen) yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya (independent) secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.644	.967
a. Predictors: (Constant), <i>knowledge sharing</i> , <i>work-life balance</i>				

Sumber Data: IBM SPSS Statistics 21

Pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Ini berarti variabel independent (*knowledge sharing*, *work-life balance*) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 64,4% dan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini yakni menguji Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, yakni dengan mengambil sampel pegawai sebanyak 60 orang sampel. Dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian akan disajikan pembahasan dari hasil penelitian ini dari setiap variabel yang telah diuji melalui hasil pengolahan data dengan menggunakan data komputerisasi IBM SPSS Statistics versi 21, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan diatas, dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge sharing* (X1) secara parsial mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung positif sebesar 10,422 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada nilai t tabel 2,002 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, itu artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana besarnya pengaruh *knowledge sharing* dilihat dari hasil koefisien determinasi parsial pada kolom koefisien beta adalah sebesar 0,825 atau sama dengan 82,5%.

Menurut Dwiastuti (2021), *knowledge sharing* merupakan sebuah proses untuk dapat membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu dengan individu lain, individu ke organisasi, dan antar organisasi ke organisasi lainnya untuk dapat mengimplementasikan sesuatu yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Semakin tinggi sistem *knowledge sharing* yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dandy Revindy (2021) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hardskill* terhadap Kinerja karyawan di Dago Suites Apartment

Bandung-PT Istana Group, dimana hasil dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian tersebut diperoleh koefisien regresi *knowledge sharing* bertanda positif. Jadi ketika nilai *knowledge sharing* meningkat maka nilai kinerja karyawan akan meningkat pula. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh sebesar 68,9% terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan pada Dago Suites Apartmen Bandung. Sehingga dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa variabel *work-life balance* (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil penelitian dimana secara parsial nilai t hitung -1,931 lebih kecil dari nilai t tabel 2,002. Kemudian nilai signifikansi (Sig) diperoleh angka 0,058. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebesar 5% (0,05), itu artinya H0 diterima dan H2 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan tidak mempengaruhi kinerja pegawainya secara signifikan. Hal ini juga menunjukkan hubungan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai masih belum terlalu berpengaruh besar.

Peneliti mencoba untuk menganalisis beberapa faktor yang menjadi penyebab tidak adanya pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, diantaranya:

- a) Apabila kita melihat dari segi definisi secara umum, *work-life balance* sendiri didefinisikan sebagai suatu keseimbangan antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan pribadi (keluarga, agama, hobi, dan lain sebagainya) yang sama-sama memberikan kepuasan bagi individu. Dari definisi tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa ternyata *work-life balance* tidak secara langsung menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Mengapa demikian?, analoginya adalah apakah ketika ibadah kita rajin atau hubungan kita dengan keluarga harmonis sudah pasti kinerja kita akan bagus? Tentu secara langsung tidak. Harus ada faktor utama yang kemudian didukung dengan *work-life balance* sehingga produktivitas kinerja seorang pegawai dapat meningkat. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor pendukung namun bukan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai secara langsung.
- b) Berdasarkan hasil observasi, dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa dari 60 orang responden 28,3% diantaranya memilih jawaban kurang setuju pada indikator pertama (*time balance*) yang terdapat dalam variabel *work-life balance*. Pernyataan dalam indikator tersebut adalah “Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel. Pegawai memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan. Sehingga saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain diluar pekerjaan”. Dari hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebanyak 28,3% responden merasa belum mendapatkan keseimbangan waktu dari instansi tempat mereka bekerja. Hal tersebut dapat menjadi faktor yang menyebabkan *work-life balance* tidak signifikan (lemah) terhadap kinerja pegawai.
- c) Selanjutnya dari indikator variabel *work-life balance* yang digunakan dalam penelitian ini, sebanyak 1,7% responden merasa bahwa *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) tidak terpenuhi, hal ini dibuktikan dengan 1,7% responden memilih jawaban tidak setuju pada masing-masing indikator (*involvement balance*

dan *satisfaction balance*). Itu artinya beberapa pegawai yang ada dalam kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya atau bisa dibilang *work-life balance* belum terpenuhi, sehingga hal tersebut mengakibatkan *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

- d) Dari uji korelasi secara parsial dapat dilihat hubungan antara variabel *work-life balance* (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) bersifat negatif. Kemudian nilai signifikansinya 0,058 lebih besar dari 0,05, itu artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan diantara dua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel X2 naik, maka variabel Y turun, artinya korelasi antara variabel X2 dengan variabel Y berlawanan arah.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Devi (2020) yang mengangkat judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, dimana dari hasil penelitiannya dikatakan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari uji parsial yang menunjukkan hasil sebesar $0,033 < 0,05$. Ini menunjukkan jika *work life balance* berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai pada instansi tersebut. Sehingga dalam penelitian tersebut yang mengatakan adanya pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai tidak terbukti kebenarannya dalam penelitian ini.

Pengaruh *Knowledge Sharing* (X1), dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan pengujian yang telah dilakukan menggunakan bantuan SPSS ditemukan hasil bahwa variabel *knowledge sharing* (X1) dan *work-life balance* (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan dibuktikan nilai F hitung positif 54,306 lebih besar dari nilai F tabel 2,766 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa Hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil 64,4% dan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, apabila variabel *knowledge sharing* dan *work-life balance* dapat dilakukan atau ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan akan lebih maksimal.

Dalam pengujian koefisien determinasi parsial, diketahui variabel *knowledge sharing* memiliki nilai koefisien beta terbesar dibanding dengan variabel lain yakni 0,825 atau 82,5%, hal ini membuktikan atau menjawab Hipotesis (H3) bahwa variabel *knowledge sharing* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, variabel *Knowledge Sharing* (X1) secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, memberikan gambaran bahwa adanya pertukaran pengetahuan di antara pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas mereka. Kedua, meskipun *Work-Life Balance* (X2) tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai secara parsial, hal ini tidak dapat dianggap remeh, karena

faktor keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tetap memiliki implikasi pada kesejahteraan dan motivasi pegawai.

Ketiga, secara keseluruhan, variabel Knowledge Sharing (X1) dan Work-Life Balance (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pertukaran pengetahuan dan kehidupan kerja yang seimbang dapat bersinergi untuk meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Keempat, melalui uji koefisien determinasi parsial, dapat diidentifikasi bahwa Knowledge Sharing (X1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai daripada Work-Life Balance (X2). Dengan demikian, peningkatan kemampuan berbagi pengetahuan di antara pegawai dapat menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja di organisasi ini.

Referensi

- Devi, Shinta. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. (Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163-175.
- Rahmayati, T. Elfira. (2021). *Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance) pada Wanita Bekerja dalam Juripol: Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*.
- Ramdhan, M. R., & Fajrianthi. (2021). Pengaruh job insecurity dan work-life balance stres kerja pada karyawan outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 327-337.
- Reviyandi, Dandi. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Hardskill terhadap Kinerja Karyawan di Dago Sites Apartmen Bandung-PT Istana Group*. (Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan). Tersedia:
- Riadi, Muchsin. (2020). *Knowledge Sharing (Pengertian, Dimensi, Pengelolaan, Indikator dan Faktor Pendorong)*. Tersedia: <http://www.kajianpustaka.com/2020/11/knowledge-sharing.html?m=1>. Diakses: 22 Februari 2023.
- Sandra, Evita, Maryati, Bunga Paramita. (2022). *Knowledge Sharing pada Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 9 Nomor 1* (hlm. 286-287). Tanjungpinang: Program Studi Manajemen.

