



## PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LANGSA LAMA

**Aulia Fahrul Azmi**

Universitas Samudra

**Dewi Rosa Indah**

Universitas Samudra

**Dhian Rosalina**

Universitas Samudra

Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh, 24416

faharulazmi789@gmail.com, dewirosaindah@unsam.ac.id, dhian.rosalina@unsam.ac.id

**Abstract.** *This inquiry endeavors to dissect the interrelationship between Work–Life Balance and Self-Efficacy as predictive determinants of employee performance within the administrative framework of the Langsa Lama District Office. The investigation adopts a descriptive, quantitative paradigm, engaging the entire population of thirty civil servants through a saturated sampling design. Empirical data were elicited via triangulated methods, structured observation, dialogic interviews, and standardized questionnaires, and subsequently processed using multiple linear regression analysis facilitated by SPSS (v.25). Findings demonstrate that equilibrium between occupational and personal domains (Work–Life Balance) exerts a positive and statistically significant influence on performance indices. Similarly, Self-Efficacy manifests a comparable directional effect, indicating that employees' confidence in their own competencies serves as a vital catalyst for optimal productivity. Jointly, these two psychological constructs elucidate 47.2% of the variance in performance outcomes, affirming that harmonized life domains and robust self-belief synergistically cultivate higher levels of institutional efficacy.*

**Keywords:** *Worklife Balance, Self Efficacy, work discipline, performance*

**Abstrak.** Kajian ini berupaya menelusuri keterkaitan antara *Work–Life Balance* dan *Self-Efficacy* sebagai dua konstruk psikologis yang berfungsi sebagai prediktor kinerja pegawai pada lingkungan administratif Kantor Camat Langsa Lama. Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif-deskriptif dengan pendekatan sensus (*saturated sampling*), melibatkan keseluruhan 30 pegawai sebagai unit analisis. Data penelitian dikumpulkan melalui integrasi tiga teknik utama: observasi sistematis, wawancara terstruktur, serta distribusi kuesioner. Proses interpretasi data dilakukan melalui konstruksi model regresi ganda yang diolah dengan bantuan perangkat analitik SPSS versi 25. Hasil pemodelan mengisyaratkan bahwa keterpaduan antara dimensi profesional dan kehidupan personal berperan sebagai katalis yang memperkuat capaian kinerja aparatur secara signifikan. Di sisi lain, keyakinan terhadap kapasitas diri (*self-efficacy*) terbukti memperkuat perilaku kerja yang efisien dan produktif. Secara bersamaan, kedua konstruk tersebut menjelaskan 47,2% variasi peningkatan kinerja, suatu indikasi bahwa sinkronisasi ritme kehidupan serta kekuatan kepercayaan diri pegawai menjadi fondasi penting bagi efektivitas birokrasi publik.

**Kata Kunci:** *Worklife Balance, Self Efficacy, disiplin kerja, kinerja*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi ontologis sebagai fondasi keberlangsungan organisasi modern; ia bukan sekadar instrumen produksi, melainkan entitas dinamis yang menentukan arah transformasi kelembagaan. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, efektivitas layanan publik hanya dapat tercapai apabila setiap individu di dalamnya menunjukkan performa kerja yang adaptif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang mengonstruksi kinerja pegawai

menjadi langkah epistemik penting untuk menjaga kesinambungan produktivitas institusional.

Hasil observasi lapangan di Kantor Camat Langsa Lama mengindikasikan adanya disonansi antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal, yang secara langsung mengganggu keseimbangan *Worklife Balance* pegawai. Beberapa individu melaporkan kesulitan dalam mengatur ritme kerja dan waktu pribadi, terutama saat intensitas pekerjaan meningkat pada periode administratif tertentu. Kondisi ini melahirkan kelelahan psikologis, stres kronis, serta menurunkan fokus dan energi kognitif. Bahkan, sebagian pegawai membawa beban kerja ke ruang domestik, menggerus waktu interaksi sosial dengan keluarga. Fenomena ini memperlihatkan bahwa ketidakseimbangan antara ranah profesional dan personal dapat menurunkan motivasi serta mengikis semangat kerja kolektif.

Dari perspektif *Self-Efficacy*, sejumlah pegawai menunjukkan keraguan terhadap kapasitas diri ketika dihadapkan pada tugas baru atau keputusan yang menuntut kemandirian profesional. Sikap menunggu instruksi atasan dan resistensi terhadap inovasi prosedural menandakan defisit keyakinan diri yang menghambat kreativitas dan daya inisiatif. Sebaliknya, individu dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi memperlihatkan kemandirian kerja yang kuat, kemampuan adaptasi yang luwes, serta stabilitas emosional yang matang. Mereka tidak hanya menuntaskan tugas secara efektif, tetapi juga secara reflektif menyesuaikan strategi kerjanya guna mengoptimalkan hasil yang dicapai dalam konteks profesional yang dinamis.

Dengan meninjau dinamika tersebut, tampak bahwa *Worklife Balance* dan *Self-Efficacy* merupakan dua poros psikologis yang saling menopang dalam menentukan performa pegawai. Ketika keseimbangan hidup dan keyakinan diri terinternalisasi dengan baik, produktivitas meningkat secara eksponensial. Namun, ketimpangan di salah satu aspek dapat menciptakan efek domino yang menurunkan efektivitas kerja. Beberapa riset empiris menguatkan tesis ini: Arifin et al. (2022) membuktikan bahwa keseimbangan hidup berkontribusi signifikan terhadap kinerja, sedangkan Hasan (2020) menegaskan bahwa *Self-Efficacy* memengaruhi kinerja secara positif. Rhizenda (2023) bahkan mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut, bila dipertimbangkan secara simultan, memberikan efek sinergis terhadap peningkatan produktivitas.

Dari keseluruhan paparan, dapat disimpulkan bahwa kondisi empiris di Kantor Camat Langsa Lama menunjukkan urgensi untuk menginvestigasi lebih dalam keterkaitan dua faktor tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengukur seberapa kuat pengaruh *Worklife Balance* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja pegawai serta mengonstruksi rekomendasi strategis guna memperbaiki manajemen kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja publik.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Konsep Work–Life Balance tidak sekadar menyoal kemampuan membagi waktu, melainkan mencerminkan kapasitas individu dalam menegosiasikan ruang energi psikis antara arena profesional dan ranah eksistensi personal. Saifullah (2020) menegaskan bahwa keseimbangan semacam ini merupakan hasil dari orkestrasi waktu, perhatian, dan komitmen emosional yang berjalan selaras tanpa saling meniadakan. Dalam pemikiran Ningsih dan Hermiati (2023), keseimbangan tersebut terurai melalui tiga dimensi sintetik: time balance sebagai kendali temporal; involvement balance sebagai keterlibatan emosional; dan satisfaction balance sebagai harmoni afektif antara peran kerja dan non-kerja. Hasil temuan empiris Muhammad Arifin dkk. (2022) memperkuat tesis bahwa Worklife Balance bukan hanya sekadar variabel kesejahteraan, melainkan juga determinan kinerja yang signifikan secara statistik dan substantif. Dari fondasi teoritik dan bukti terdahulu, maka proposisi hipotetis yang diajukan ialah:

**H1:** *eseimbangan antara domain kerja dan kehidupan personal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai.*

### **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai**

*Self-Efficacy* beroperasi sebagai struktur keyakinan internal yang mengatur bagaimana seseorang menafsirkan, memobilisasi, dan mengeksekusi potensi dirinya untuk menaklukkan tugas-tugas spesifik. Sumaila dan Rossanty (2022) merumuskan tiga poros konseptual: level sebagai tingkatan kesulitan yang bersedia dihadapi; generality sebagai cakupan konteks penerapan kemampuan; dan strength sebagai keteguhan keyakinan yang menopang tindakan. Dwi Utami Hasan (2020) membuktikan bahwa efikasi diri berelasi positif dan signifikan terhadap kualitas performa. Dengan kata lain, kepercayaan seseorang terhadap kapasitas dirinya adalah energi kognitif yang menggerakkan kompetensi menuju hasil kerja yang unggul. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

**H2:** *Self-Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai.*

### **Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja bukanlah entitas tunggal, melainkan hasil dari interaksi dinamis antara keseimbangan eksistensial dan kekuatan kognitif. *Work–Life Balance* menjaga stabilitas psiko-emosional individu agar tidak terjebak dalam turbulensi peran, sementara *Self-Efficacy* memperkokoh daya juang epistemik yang menopang tindakan kerja. Sinergi keduanya menciptakan ekosistem produktivitas di mana ketenangan mental bertemu dengan keyakinan diri yang otonom. Temuan penelitian Rhizenda (2023) memperkuat premis bahwa sinergi antara Worklife Balance dan Self-Efficacy memberikan dampak positif serta signifikan terhadap performa pegawai. Dalam kerangka pemikiran integratif ini, semakin harmonis keterpaduan antara kehidupan personal dan profesional, serta semakin kuat kepercayaan individu terhadap kompetensinya, maka semakin tinggi pula efektivitas dan mutu hasil kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diformulasikan sebagai berikut:

**H3:** *Worklife Balance dan Self-Efficacy secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.*

## METODE PENELITIAN

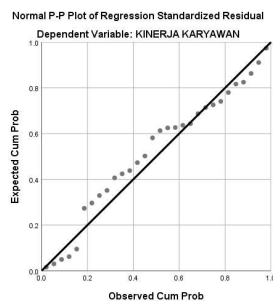
Penelitian ini berakar pada paradigma kuantitatif-deskriptif yang bertujuan menelusuri relasi kausal antara *Work-Life Balance* dan *Self-Efficacy* terhadap performa pegawai Kantor Camat Langsa Lama. Data primer dikonstruksi melalui tiga teknik komplementer, observasi terarah, wawancara eksploratif, dan kuesioner terstruktur, yang ditujukan kepada seluruh populasi berjumlah 30 orang pegawai. Sumber data sekunder berasal dari literatur ilmiah, dokumen administratif, dan hasil riset terdahulu yang relevan. Strategi penentuan sampel diterapkan melalui pendekatan *saturated sampling*, yakni dengan mengikutsertakan seluruh anggota populasi sebagai representasi penuh dari sistem analisis. Pendekatan ini dipilih untuk menghindari bias seleksi sekaligus memperoleh gambaran empirik yang utuh terhadap fenomena yang diteliti. Pemrosesan data ditempuh dengan menerapkan formulasi regresi linear berganda yang dijalankan melalui platform SPSS versi 25 sebagai perangkat pengurai hubungan kuantitatif antarvariabel. Sebelum model diterapkan, dilakukan serangkaian uji konvergensi dan konsistensi instrumen guna memastikan presisi pengukuran. Prosedur dilanjutkan dengan penelusuran prasyarat klasik untuk menilai validitas struktur model, kemudian diikuti analisis inferensial melalui uji *t* dan *F* guna memverifikasi kekuatan pengaruh baik secara individual maupun simultan. Adapun derajat determinasi ( $R^2$ ) dimanfaatkan sebagai ukuran proporsional untuk menilai seberapa besar varian kinerja yang dapat diterangkan oleh kombinasi prediktor tersebut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL ANALISIS

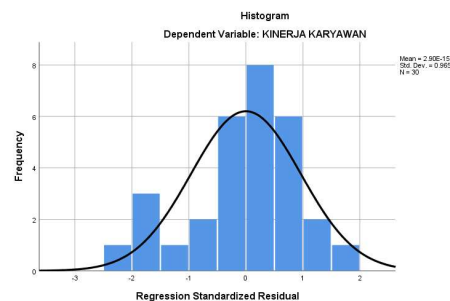
#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dijalankan sebagai mekanisme verifikasi epistemik untuk menjamin bahwa model regresi yang dibangun berdiri di atas fondasi statistik yang sah.



**Gambar 1. Grafik P-Plot**

Sumber: Data primer diolah (2025)



**Gambar 2. Grafik Histogram**

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil pemeriksaan melalui histogram dan *normal probability plot* mengindikasikan bahwa distribusi residual menyebar konsisten di sekitar garis diagonal dengan pola yang

menyerupai kurva normal simetris. Hal ini mengafirmasi bahwa residual berdistribusi normal, sehingga model analisis dapat dinyatakan memenuhi prinsip normalitas.

Selanjutnya untuk hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

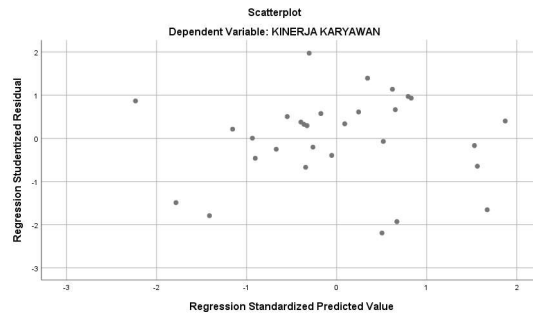
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Worklife Balance</i>	.976	1.025
	<i>Self Efficacy</i>	.976	1.025

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Sementara itu, parameter *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing bernilai 0,976 dan 1,025 untuk kedua variabel independen, yang secara metodologis menunjukkan absennya gejala multikolinearitas. Dengan demikian, hubungan antarvariabel independen bersifat independen secara matematis dan tidak saling mencemari koefisien regresi.

Selanjutnya untuk hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.



**Gambar 4. Scatterplot**

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pemeriksaan gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola persebaran residual melalui diagram *scatterplot*. Sebaran titik yang tidak menunjukkan formasi geometrik teratur, melainkan acak di sekitar garis nol, mengindikasikan ketiadaan distorsi varian residual. Dengan demikian, struktur model dapat dipandang telah memenuhi karakteristik homogenitas dan kestabilan varians yang diperlukan bagi validitas inferensial.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menelaah secara lebih komprehensif sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap perubahan pada variabel dependen, diterapkan analisis regresi linear berganda sebagai perangkat analitis utama. Hasil pemrosesan statistik tersebut kemudian diformulasikan ke dalam bentuk persamaan empiris berikut.

**Tabel 2. Coefficients regresi linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.432	.564		2.742	.000
<i>Worklife Balance</i>	.197	.132	.276	2.273	.004
<i>Self Efficacy</i>	.223	.129	.259	2.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan  $Y = 1,432 + 0,197X_1 + 0,223X_2$ , dengan konstanta sebesar 1,432. Artinya, jika *Worklife Balance* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 1,432. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Worklife Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,197, dan setiap peningkatan satu satuan *Self Efficacy* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,223.

### 3. Uji Hipotesis

Tahap verifikasi hipotesis difokuskan pada pengujian hubungan kausal antara keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan keyakinan diri profesional (*self-efficacy*) terhadap efektivitas performa dalam konteks birokrasi publik. Uji parsial melalui *t-statistic* menunjukkan bahwa dimensi *work-life balance* menghasilkan nilai signifikansi 0,004 ( $p < 0,05$ ) dengan  $t = 3,119$  yang melampaui batas kritis empiris, menandakan adanya kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, konstruk *self-efficacy* menunjukkan gejala searah, dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai  $t = 2,332 > 1,985$ . Artinya, keyakinan terhadap kompetensi diri berfungsi bukan hanya sebagai penopang psikologis, tetapi juga sebagai mekanisme penguat performatif dalam menjalankan peran kerja. Kedua variabel ini, dengan demikian, terbukti memiliki kapasitas determinatif terhadap produktivitas pegawai secara parsial dan independen.

**Tabel 3. Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	7.080	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, *Worklife Balance*

Sumber: Data primer diolah (2025)

Sementara itu, uji simultan (*F-test*) mengindikasikan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menegaskan bahwa model regresi yang diajukan bersifat valid secara statistik dan layak digunakan sebagai alat prediksi performa pegawai.

Selanjutnya, berikut ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi (*R Square*).

**Tabel 4. Model Summary**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.433	2.393
a. Predictors: (Constant), <i>Self Efficacy</i> , <i>Worklife Balance</i>				

Sumber: Data primer diolah (2025)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mencapai 0,472 menandakan bahwa hampir separuh variasi kinerja aparatur dapat dijelaskan oleh interaksi antara keseimbangan hidup dan kepercayaan diri profesional. Sisanya, sekitar 52,8%, berakar pada faktor-faktor laten yang tidak dimodelkan secara eksplisit, seperti dinamika budaya organisasi, pola kepemimpinan, serta dorongan intrinsik individu yang bersifat kontekstual dan sulit dikuantifikasi.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja**

Temuan analitis mengindikasikan bahwa keseimbangan antara ranah pekerjaan dan kehidupan personal memainkan peran krusial sebagai penggerak utama performa individu dalam organisasi ( $t = 2,273$ ;  $p = 0,004$ ). Ketika batas antara dua domain tersebut terkelola secara selaras, kapasitas kognitif dan emosional karyawan cenderung terkonsolidasi, memungkinkan mereka menyalurkan energi psikologis secara lebih terarah menuju produktivitas kerja yang berkelanjutan. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk beroperasi dalam kondisi afektif yang stabil, meminimalkan stres, serta menjaga fokus dan vitalitas kerja. Dengan demikian, organisasi yang memfasilitasi keseimbangan peran melalui kebijakan waktu fleksibel, beban kerja rasional, dan lingkungan sosial yang suportif secara tidak langsung memperkuat daya produktivitas kognitif pegawai. Temuan ini beresonansi dengan hasil riset Muhammad Arifin & Muharto (2022) yang menegaskan hubungan positif antara *Work-Life Balance* dan performa di sektor korporasi, membuktikan bahwa keseimbangan bukan hanya faktor kesejahteraan, tetapi prasyarat keberlanjutan performatif organisasi.

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

Hasil uji parsial menunjukkan signifikansi *Self-Efficacy* terhadap kinerja ( $t = 2,308$ ;  $p = 0,000$ ). Keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya menciptakan mekanisme kontrol internal yang memungkinkan keberanian menghadapi ketidakpastian, kemampuan mengambil keputusan mandiri, serta kegigihan dalam menyelesaikan tantangan kerja. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung menafsirkan hambatan

sebagai peluang belajar, bukan ancaman. Mereka menunjukkan tingkat adaptabilitas dan kreativitas yang lebih besar, yang pada akhirnya memperkuat kinerja agregat organisasi. Kesimpulan ini konsisten dengan temuan Dwi Utami Hasan (2020), yang menyoroti bahwa *Self-Efficacy* berperan signifikan dalam membentuk performa unggul, bersanding dengan faktor *Self-Esteem* sebagai variabel motivasional pendukung.

### **Pengaruh *Worklife Balance* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

Uji *F* dengan signifikansi 0,000, yang secara empiris menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi positif terhadap performa karyawan. Keseimbangan hidup memberikan landasan psikologis yang stabil, sedangkan efikasi diri menyuntikkan energi kognitif untuk pencapaian optimal. Interaksi keduanya melahirkan ekosistem produktif di mana keseimbangan emosional berpadu dengan keberanian profesional. Kombinasi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Penelitian Rera Putri Rhizenda (2023) mengafirmasi hasil ini, bahwa korelasi simultan *Work-Life Balance* dan *Self-Efficacy* berbanding lurus dengan peningkatan performa pada konteks institusional yang berbeda.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian secara komprehensif membuktikan bahwa baik *Work-Life Balance* maupun *Self-Efficacy* merupakan determinan signifikan bagi performa karyawan, baik dalam pengujian parsial maupun simultan. Kinerja optimal bukan hanya produk sistem organisasi yang efisien, melainkan juga konsekuensi dari individu yang mampu menyeimbangkan beban kerja dan mempercayai kompetensinya sendiri. Sehingga, rekomendasi yang dapat diartikulasikan ialah bahwa lembaga publik perlu menanamkan kultur keseimbangan kerja melalui regulasi waktu yang elastis dan sistem penghargaan berbasis kesejahteraan psikologis. Di sisi lain, peningkatan *Self-Efficacy* dapat difasilitasi melalui pelatihan pengembangan diri, mentoring profesional, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk berinovasi tanpa ketakutan terhadap kegagalan. Hanya melalui sinergi antara keseimbangan eksistensial dan kepercayaan diri epistemik inilah performa organisasi dapat mencapai tingkat keberlanjutan yang autentik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145-155.
- Ningsih, T. S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI*



- (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*), 9(3), 611-621.
- Rhizenda, R. P., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 54-67.
- Saifullah. (2020). *Critical analysis of the progressive law theory on the constitutional court judges' decisions in Indonesia regarding marriageable age limit*. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 28(1), 397-408.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor. *JIMBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 297-343.