

Peran Kompetensi, Work Life Balance dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Oleh:

Melani Fitria Devita Sari (202010200136)

Kumara Adji Kusuma Selaku dosen Pembimbing

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari 2024



Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin maju, setiap negara dituntut untuk meningkatkan sumber daya yang berkompeten dibidangnya masing-masing, seperti halnya pada instansi pemerintah. Instansi pemerintah menjadi penyelenggara pelayanan publik wajib untuk memberikan layanan yang berkualitas dalam penyelenggaraan kesejahteraan masyarakat. Layanan publik yang baik serta berkualitas menjadi salah satu harapan seluruh lapisan masyarakat.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo sebagai bagian dari instansi pemerintah yang berperan membantu bupati menyelesaikan urusan pemerintah pada bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Untuk menunjang suatu instansi dalam penyelenggaraan pemerintah salah satunya dalam memberikan pelayanan, penting adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk keberlangsungan dan kemajuan suatu instansi. Sumber daya manusia (Human resources) sebagai aset penting dalam sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan untuk menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi [2]. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif pada organisasi perlu sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi selaras dengan visi dan misi organisasi

Kinerja menciptakan hasil yang dicapai individu berdasarkan kewajiban yang dibebankan [4]. Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila mencapai tujuannya, hal ini dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek dari internal perusahaan, seperti keterampilan yang dimiliki pegawai dan budaya kerja yang sesuai dengan keterampilan tersebut sehingga, memberikan hasil yang berkualitas [5]. Kinerja pegawai berdampak terhadap baik buruknya kinerja suatu instansi, semakin baik kinerja pegawai akan memberikan kontribusi terhadap perkembangan organisasi [6]. Penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat kabupaten sidoarjo ini pelaksanaan kinerja pegawai belum mencapai target.

Hal ini diindikasikan dengan beberapa masalah yang muncul diantaranya masih terdapat pegawai yang kurang berkompeten, pegawai belum bisa menyeimbangkan peran pada pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kurangnya kedisiplinan pegawai.

No	Nama Bidang	2021	2022	Target SKP dan Perilaku Kerja (%)
		Realisasi SKP dan Perilaku Kerja (%)	Realisasi SKP dan Perilaku Kerja (%)	
1.	Sekretariat	90,28	90,37	
2.	Bidang Penataan dan Kerjasama Desa	90,63	90,47	
3.	Bidang Pemberdayaan Lembaga Masyarakat Desa	90,55	90,76	100
4.	Bidang Administrasi Pemerintahan Desa	90,31	89,57	
5.	Bidang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	89,36	90,17	

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo

Tabel 1. menunjukkan laporan kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Penilaian kinerja pada bidang Penataan dan Kerjasama Desa mengalami penurunan, dimana pada tahun 2021 sebesar 90,63% serta pada 2022 menurun menjadi 90,47%. Adapun pada bidang Administrasi pemerintahan Desa yang turut mengalami penurunan. Dimana di tahun 2021 sebesar 90,31% (persen) menjadi 89,57% (persen) pada tahun 2022. Penilaian kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dinilai telah baik. Akan tetapi apabila dilihat melalui sasaran SKP serta perilaku kerja sebesar 100 persen, penilaian tersebut belum tercapai.

Permasalahan terkait kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 2 dapat diindikasikan oleh penurunan kinerja dan belum tercapainya target yang ditentukan. Dengan melihat kondisi saat ini, instansi perlu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai dalam mewujudkan visi dan misi suatu instansi.

Faktor kompetensi atau kemampuan dalam sebuah pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana karyawan yang mempunyai kemampuan memadai dapat memudahkan untuk mencapai kinerja yang diharapkan [8]. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sidoarjo sangat peduli terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya, didukung dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, mengikuti seminar dan pengembangan karir dengan tujuan agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Namun, masih ada karyawan yang kurang memiliki kompetensi dalam merampungkan pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak pada kinerjanya.

Work life balance menjadi sebuah permasalahan yang sangat kompleks dalam bentuk keseimbangan yang terjadi dimana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa mengorbankan bagian lain dari kehidupan pribadinya [10]. Pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku akan berdampak baik pada perusahaan. Imbas positif yang diberikan berbentuk etos kerja yang tinggi sehingga meningkatkan produktivitas kerja [11]. Pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kondisi keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) masih belum seimbang (Imbalance) dimana terdapat karyawan yang sering keluar disaat jam kerja untuk menyelesaikan urusan diluar pekerjaan, sehingga dapat berpengaruh pada kinerjanya

Disiplin kerja merupakan permasalahan yang terdapat pada sikap dalam diri pegawai untuk mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan, sehingga memungkinkan pegawai untuk mengikuti peraturan dan ketentuan perusahaan [12]. Semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dicapai [13]. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo terdapat fenomena terkait dengan disiplin kerja. Masih terdapat pekerja yang kerap hadir terlambat serta pulang lebih awal sehingga pegawai tidak dapat menuntaskan tugas yang diberikan dan akan berdampak pada kinerjanya

Research GAP

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh evidence gap yaitu adanya ketidak konsistenan hasil-hasil pada penelitian terdahulu.

Pada variabel kompetensi, terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kompetensi berdampak signifikan dan positif secara parsial kepada kinerja pegawai [15]. Berbeda pada hasil riset yang menjelaskan kompetensi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai [16].

Kemudian pada variabel work life balance, terdapat riset yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai [18]. Berbeda dengan riset yang menyatakan bahwasannya work life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [19]

variabel disiplin kerja kepada kinerja pegawai, disiplin merupakan landasan terpenting dalam suatu organisasi karena kedisiplinan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Semakin baik kedisiplinan pegawai akan semakin baik kinerja yang dicapai [13]. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai [20].

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



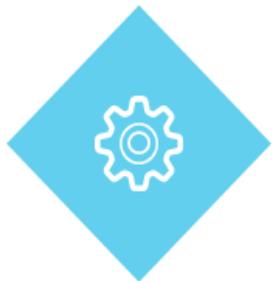
Rumusan Masalah

Untuk memahami pengaruh Kompetensi, Work Life Balance dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.



Pertanyaan Penelitian

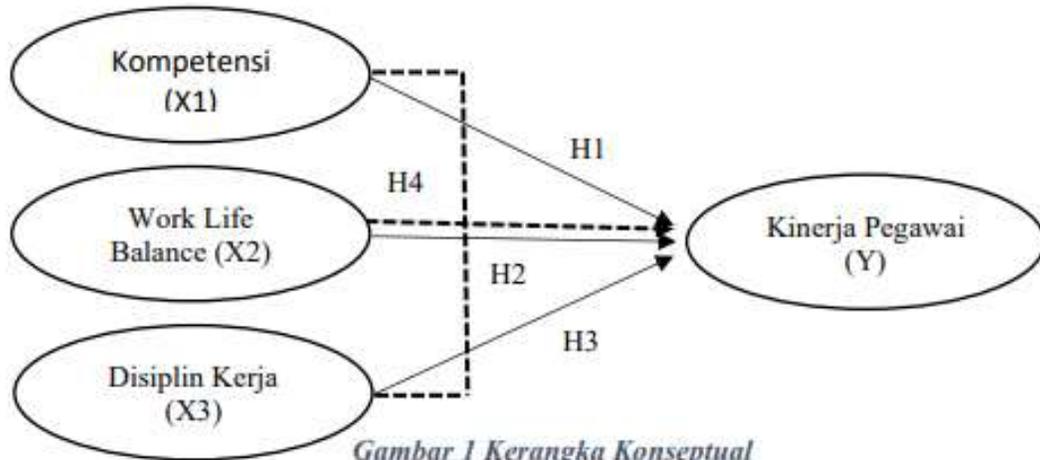
(1) Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai? (2) Apakah work life balance mempengaruhi kinerja pegawai? (3) Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai? (4) Apakah Kompetensi, Work Life Balance, dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai?



Kategori SDGs

riset ini termasuk dalam kategori ke delapan dari tujuh belas kategori SDGs (Sustainable Development Goals) ialah pekerjaan layak serta pertumbuhan ekonomi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Secara parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- - - - -→ : Secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Hipotesis :

H1 : Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai

H2 : Work Life Balance mempengaruhi Kinerja Pegawai

H3 : Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai

H4 : Kompetensi, Work Life Balance, dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode riset ini bersifat kuantitatif, artinya riset ini mengaplikasikan sistem pengumpulan data serta analisis data berdasarkan angka ataupun statistik.

Lokasi Penelitian

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sidoarjo

Populasi Penelitian

karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sidoarjo dengan total 100 orang

Sampel Penelitian

Sistem pengambilan sampel ialah probability sampling serta menggunakan metode Total Sampling. Teknik pengambilan sampel yang mengaplikasikan seluruh anggota populasi sebagai sampel disebut dengan total sampling [40]. Maka jumlah sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi yaitu 100 pegawai.

Sumber Data

Data primer ialah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo sebagai responden pada penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti dari buku dan artikel jurnal terkait masalah yang diteliti.

Metodologi Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuisioner yang di sebar secara online melalui media sosial. Dalam penelitian ini semua jawaban dapat di ukur dengan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Metodologi Analisis Data

Uji Instrumen atau Kualitas Data
(Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

Uji Asumsi Klasik
(Uji Normalitas, Uji
Heteroskedastisitas dan Uji
Multikolonieritas)



Analisis Regresi
Linier Berganda

Olah Data

Dalam penelitian ini data kuantitatif diolah menggunakan alat statistik SPSS 25

Pengujian Hipotesis

Uji T dan Uji F, Koefisien
Determinasi (R^2).

Jadwal Penelitian

Tabel 2 jadwal penelitian

No	Tahap Dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		7	8	9	10	11	12
1	Persiapan Menyusun Proposal		■	■			
2	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder				■	■	
3	Pengolahan dan Analisis Data					■	
4	Penyusunan Laporan						■
5	Dan Lain-Lain						■

Hasil

1. Uji validitas

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas variabel Kompetensi (X1), Work Life Balance (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh item indikator mempunyai nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,195$) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga pengujian ini dapat dikatakan valid.

Variabel	Item	Correlation (r-hitung)	r-tabel	sig.	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,851	0,195	0,000	Valid
	X1.2	0,869	0,195	0,000	Valid
	X1.3	0,889	0,195	0,000	Valid
	X1.4	0,810	0,195	0,000	Valid
Work Life Balance	X2.1	0,883	0,195	0,000	Valid
	X2.2	0,932	0,195	0,000	Valid
	X2.3	0,876	0,195	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,708	0,195	0,000	Valid
	X3.2	0,794	0,195	0,000	Valid
	X3.3	0,757	0,195	0,000	Valid
	X3.4	0,805	0,195	0,000	Valid
	X3.5	0,725	0,195	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,867	0,195	0,000	Valid
	Y.2	0,849	0,195	0,000	Valid
	Y.3	0,922	0,195	0,000	Valid
	Y.4	0,898	0,195	0,000	Valid

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi	0,877	0,6	Reliabel
Work Life Balance	0,877	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,814	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,906	0,6	Reliabel

Pada uji Reliabilitas, suatu data dapat dikatakan reliabel apabila seluruh item pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa keempat variabel yang disajikan yaitu Kompetensi, Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai reliabel. Hal ini dikarenakan seluruh item pernyataan kuesioner memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50472109
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,054
	Negative	-,055
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

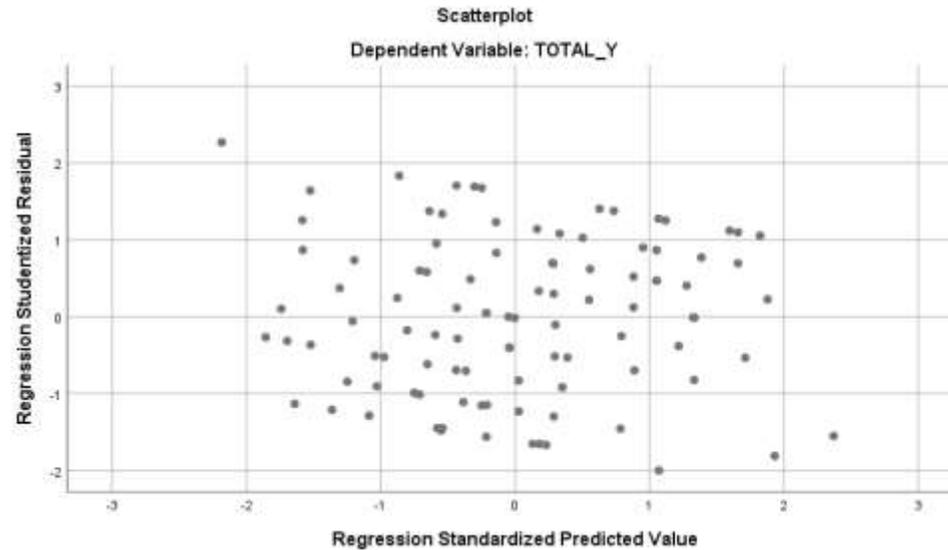
Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika dalam pengujian kolmogorov-Smirnov test tingkat signifikansi pada *Asymp sig (2-tailed)* > 0,05. Dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas pada tabel 4 memiliki nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Maka hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel yang digunakan berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,958	1,044
	Work Life Balance	,999	1,001
	Disiplin Kerja	,959	1,043

Berdasarkan pada tabel pengujian uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa pada Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kompetensi memiliki nilai 1,044, Work Life Balance 1,001, dan Disiplin Kerja 1,043. Sehingga dapat dikatakan ketiga variabel independen yang disajikan memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Selain itu, nilai tolerance yang dihasilkan > dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada riset ini tidak terjadi Multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tampilan grafik scatterplot, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik dibagian atas dan bawah nilai 0 dari sumbu X dan Y. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi pada riset ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,782	1,263		6,951	,000
	Kompetensi	,116	,050	,205	2,299	,024
	Work Life Balance	,289	,063	,400	4,585	,000
	Disiplin Kerja	,096	,041	,211	2,360	,020

Berdasarkan tabel 8 diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

$$Y = 8,782 + 0,116X_1 + 0,289X_2 + 0,096 X_3 + e$$

Maka pada model persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai constant (a) bernilai positif 8,782 memiliki arti, bahwa ketika tidak ada pengaruh variabel *independen* (Kompetensi (X1) , Work Life Balance (X2) dan Disiplin Kerja (X3)), maka nilai variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) tetap konstan sebesar 8,782.

Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai positif sebesar 0,116 antara variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Apabila variabel kompetensi bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 11,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif, dimana semakin besar nilai kompetensi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Koefisien regresi Work Life Balance memiliki nilai positif sebesar 0,289 antara variabel Work Life Balance (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Apabila variabel Work Life Balance bertambah 1%, maka variabel Kinerja Pegawai bertambah sebesar 28,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif, dimana semakin besar nilai work life balance maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Koefisien regresi Disiplin Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,096 antara variabel Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Apabila variabel Disiplin Kerja bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 9,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif, dimana semakin besar nilai disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

7. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,782	1,263		6,951	,000
	Kompetensi	,116	,050	,205	2,299	,024
	Work Life Balance	,289	,063	,400	4,585	,000
	Disiplin Kerja	,096	,041	,211	2,360	,020

Menggunakan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* (df) sebesar $k-1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=96$) maka diperoleh t-tabel sebesar 1,984. Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (T), nilai t-hitung diperoleh sebesar 2,299. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,299 > 1,984$) dan signifikansi $0,024 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (T), nilai t-hitung diperoleh sebesar 4,585. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,585 > 1,984$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (T), nilai t-hitung diperoleh sebesar 2,360. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,360 > 1,984$) dan signifikansi $0,020 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,368	3	19,123	11,873	,000 ^b
	Residual	154,618	96	1,611		
	Total	211,986	99			

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji H4, yaitu pengaruh kompetensi (X1), work life balance (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai F_{tabel} sebesar 2,70 dan nilai F_{hitung} sebesar 11,873 diperoleh dari $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = (100-3-1) = 96$. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,873 > 2,70$). Dan nilai signifikansi yang diperoleh $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, work life balance dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompetensi, work life balance dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya.

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,271	,248	1,26910

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) diperoleh nilai R sebesar 0,520 yang berarti persentase kontribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi sebesar 52% dan hubungan antar variabel terjadi sangat besar. Sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi, work life balance dan didiplin kerja secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

Pembahasan

Hipotesis 1: Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t, dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo, maka H1 diterima. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil dalam riset ini mendukung dan sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang berkompeten dapat mendorong untuk mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah [14]. Didukung dengan riset yang membuktikan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai [15]. Riset yang dilakukan [21] juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Work Life Balance (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t, dapat diketahui bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo, maka hipotesis kedua diterima. Artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil daripada riset ini relevan dengan riset yang membuktikan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [18]. Sama halnya dengan riset yang dilakukan [17] menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 : Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo, maka hipotesis ketiga diterima. Artinya semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil riset ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa disiplin merupakan landasan penting dalam suatu organisasi karena kedisiplinan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Semakin baik kedisiplinan pegawai akan semakin baik kinerja yang dicapai [13]. Hasil daripada riset ini juga relevan dengan riset yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [36]. sama halnya dengan riset yang dilakukan [35] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 : Kompetensi (X1), Work Life Balance (X3) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi, work life balance dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo, maka H4 diterima. Artinya, pegawai yang memiliki pengetahuan atau knowledge akan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dalam melaksanakan tugas dengan job description yang telah ditetapkan. Selain itu, Pegawai yang memiliki kemampuan baik akan mempunyai manajemen sikap dan pola berpikir yang baik untuk menyelesaikan permasalahan terkait hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan diluar pekerjaan. Untuk memunculkan keseimbangan kehidupan kerja, pegawai perlu memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya, dimana kedisiplinan dapat mengendalikan perilaku pegawai untuk mengikuti aturan yang berlaku. Dengan ini pegawai dapat bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil riset yang dilakukan peneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo mengenai peran kompetensi, work life balance dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sidoarjo.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, work life balance, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

Manfaat

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, kompetensi, *work life balance* dan *disiplin kerja* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

Manfaat Praktis Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis

Reverensi

- [1] W. S. Winarni, R. P. Suci, and N. Mas, “Pengaruh Emotional Intelligence Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja,” *JIM (Jurnal Ilmu Manag.*, vol. 6, no. 3, pp. 50–68, 2020, [Online]. Available: <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1830/0>.
- [2] N. K. Entayani Upasuji and I. G. B. H. Satrya, “Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. Organizational Behavior. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 12, p. 3641, 2020.
- [3] W. Nurmayanti and E. N. SAP, “The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance,” *Almana J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 429–435, 2020, doi: 10.36555/almana.v4i3.1492.
- [4] Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, and Margaretha Yulianti, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka,” *J. Kewirausahaan dan Manaj. Bisnis Cuan*, vol. 1, no. 2, pp. 133–145, 2023, doi: 10.59603/cuan.v1i2.22.
- [5] P. A. Irmayanti, M. A. Widiastini, and I. N. Suarmanayasa, “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, p. 111, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26274.
- [6] R. A. Mulia and N. Saputra, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang Rizki,” vol. 01, no. 1, pp. 1–24, 2021.

- [7] N. W. S. Pradnyani and A. G. Rahyuda, “Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai,” vol. 10, no. 24, pp. 806–820, 2022.
- [8] M. Mawardi and S. Lovedly, “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KABUPATEN SAROLANGUN TAHUN 2022,” vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.11591/13.
- [9] R. Rosmaini and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2,” vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019.
- [10] N. dan ika K. swasti Brilliantia, “The influence of work-life balance and work motivation on employee performance at pt pelindo marine service,” vol. 7, 2023.
- [11] R. Manggaharti and P. Noviati, “Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja,” vol. 7, no. 1, 2019, doi: 10.18592/jsi.v7i1.1997.
- [12] Sutrisno, Karyono, and M. Sawir, “ANALYSIS OF WORK ATTITUDES AND WORK DISCIPLINE ON WORK,” vol. 12, no. 01, 2023.
- [13] G. S. Putra and J. Fernos, “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang,” vol. 3, pp. 617–629, 2023.

- [14] S. N. Wance, R. Serang, and M. Abdin, “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA PEMBANGUNAN PROYEK SWALAYAN PT . OASIS RUMAH TIGA KOTA AMBON .,” vol. 7, pp. 1–6, 2023.
- [15] V. Aulia, “PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HAMATEK INDO BEKASI,” vol. 1, no. 2, pp. 158–168, 2021.
- [16] D. Wandu and A. M. Hakiki, “PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS KARANGANYAR KABUPATEN LEBAK,” vol. 1, no. 1, pp. 22–29, 2022.
- [17] R. Sonhadi, S. Serang, and R. Alam, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar,” *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 3, no. 2, pp. 76–85, 2020, doi: 10.33096/paradoks.v3i2.467.
- [18] M. Arifin and A. Muharto, “Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan),” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, p. 37, 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i1.3507.
- [19] F. Saifullah, “Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi,” *BISNIS J. Bisnis dan Manaj. Islam*, vol. 8, no. 1, p. 29, 2020, doi: 10.21043/bisnis.v8i1.6762.
- [20] F. Salim, Y. Ernanda, Y. Yenny, and W. Wulansari, “Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama,” *J. Manag. Sci. (JMAS)*, vol. 6, no. 1, pp. 5–09, 2023, [Online]. Available: www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS.

- [21] M. D. Syahputra and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 3, no. September, pp. 283–295, 2020.
- [22] A. Kurnia and I. A. Negara, “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya,” vol. 4, no. 1, 2022.
- [23] M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, and L. H. Siregar, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” pp. 665–669, 2019.
- [24] N. kadek R. Fania, A. A. D. Widyan, and P. A. S. Saraswati, “PENGARUH SELF LEADERSHIP, KOMPETENSI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA DENPASAR,” vol. 4.
- [25] N. T. Vaizah, “PENGARUH PELATIHAN , DISIPLIN KERJA , DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KEBUMEN Novi Tri Vaizah , S . M . Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan , disiplin kerja , dan work-life balance terhada,” 2021.
- [26] F. Irsyad, S. Hendriani, and S. Putro, “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI RIAU,” pp. 1–13, 2022.
- [27] F. Saputra and M. R. Mahaputra, “Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline,” vol. 2, no. 3, pp. 105–114, 2022.

- [28] N. F. & M. Suyuthi, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk,” vol. 5, no. 2, pp. 335–344, 2022.
- [29] Saodin, L. N. Hakim, and L. S. Hdayat, “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMDA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN),” vol. 6, no. 1, 2023.
- [30] R. Oktavia and J. Fernos, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG,” vol. 2, no. April, 2023.
- [31] G. F. Rares *et al.*, “THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , COMPENSATION , AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF STUDY EMPLOYEES AT THE SPECIAL DEVELOPMENT INSTITUTION,” vol. 11, no. 2, pp. 444–452, 2023.
- [32] N. Salsabila and S. J. Lo, “The Influences of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Balai Pustaka (Persero) as Mediated by Work Engagement,” *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 8, no. 2, pp. 169–174, 2023, doi: 10.24018/ejbmr.2023.8.2.1848.
- [33] S. Desi and S. Sudung, “Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 6, no. 3, pp. 6250–6262, 2022.
- [34] H. Herwanto and E. Radiansyah, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan,” *E-Qien*, vol. 11, no. 1, pp. 1408–1418, 2022, [Online]. Available: <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>.

- [28] N. F. & M. Suyuthi, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk,” vol. 5, no. 2, pp. 335–344, 2022.
- [29] Saodin, L. N. Hakim, and L. S. Hdayat, “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMDA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN),” vol. 6, no. 1, 2023.
- [30] R. Oktavia and J. Fernos, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG,” vol. 2, no. April, 2023.
- [31] G. F. Rares *et al.*, “THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , COMPENSATION , AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF STUDY EMPLOYEES AT THE SPECIAL DEVELOPMENT INSTITUTION,” vol. 11, no. 2, pp. 444–452, 2023.
- [32] N. Salsabila and S. J. Lo, “The Influences of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Balai Pustaka (Persero) as Mediated by Work Engagement,” *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 8, no. 2, pp. 169–174, 2023, doi: 10.24018/ejbmr.2023.8.2.1848.
- [33] S. Desi and S. Sudung, “Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 6, no. 3, pp. 6250–6262, 2022.
- [34] H. Herwanto and E. Radiansyah, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan,” *E-Qien*, vol. 11, no. 1, pp. 1408–1418, 2022, [Online]. Available: <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>.

- [35] D. Marlius and I. Pebrina, “PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA,” vol. 2, pp. 1218–1238, 2022.
- [36] S. Maisyarah and K. A. Kusuma, “Implementation Of Compensation , Work Discipline , And Motivation To Employee Performance Of PT . Sejahtera Lestari Farmasi [Penerapan Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Terhadap Kinerja,” pp. 1–12.
- [37] N. Ahmadi, Badaruddin, and A. Daud, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Pada Bpk Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan,” *J. Cash Flow*, vol. 2, pp. 107–121, 2023.
- [38] P. Lestari, Q. Violinda, and H. C. Goeltom, “Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19,” *Intuisi J. Psikol. Ilm.*, vol. 12, no. 3, pp. 307–315, 2021, doi: 10.15294/intuisi.v12i3.26777.
- [39] D. L. Siregar, J. Simanjuntak, U. Batam, K. Batam, and K. Batam, “Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa.”
- [40] M. M. Amalia, K. Mere, A. Bakar, D. Novie, and C. Arta, “Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Perusahaan Rintisan : Literature Review Terhadap Kinerja Pegawai Pada,” vol. 4, no. 2, pp. 1871–1881, 2023.
- [41] R. Meilinda, A. Sunarto, and N. Ellesia, “Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Global Edutek Solusindo , Kota Tangerang Selatan,” vol. 5, no. 1, pp. 19–26, 2022.

- [42] N. Yolinsa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan,” vol. 2, no. 2, 2023.
- [43] A. Sunarto, “PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG,” vol. 1, no. 1, pp. 27–36, 2022.
- [44] L. Wati and D. Prapanca, “The Effect of Compensation , Training and Work Discipline on Employee Performance at Arafah Anwar Medika Sukodono Hospital [Pengaruh Kompensasi , Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono],” pp. 1–8.
- [45] D. Pohan, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” pp. 77–92, 2023.
- [46] M. Maizar, I. N. Persada, and septa diana Nabella, “THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRAINING, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. LUAS RETAIL INDONESIA,” vol. 1, no. 4, pp. 291–303, 2023.

