

The Role Of Competency, Work life Balance and Work Discipline in Improving Employee Performance

Peran Kompetensi, Work life balance dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Melani Fitria Devita Sari ¹⁾, Kumara Adji Kusuma ^{*2)}, Rifdah Abadiyah ³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *Performance is an individual's achievement based on the obligations imposed. Performance can be said to be successful if it achieves its goals, this can be influenced by internal aspects of the company, such as the skills possessed by employees. This research aims to provide an understanding of how Competency, Work Life Balance and Work Discipline play a role in improving the performance of employees of the Sidoarjo Regency Community and Village Empowerment Service. The analysis used by researchers used quantitative research methods with surveys using questionnaires as data collection and analyzed using statistical methods. In this research, the sampling technique uses probability sampling with a total sampling method. Where sampling applies all members of the population of 100 employees as samples. The results of this research show that competency, work life balance and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of the Sidoarjo Regency Community and Village Empowerment Service.*

Keywords - Competence, Work Life Balance, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Kinerja merupakan capaian individu berdasarkan kewajiban yang dibebankan. Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila mencapai tujuannya, hal ini dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek dari internal perusahaan, seperti keterampilan yang dimiliki pegawai. Riset ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana Kompetensi, Work Life Balance dan Disiplin Kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Analisis yang digunakan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan survei menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data dan dianalisis menggunakan metode statistik. Pada riset ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode total sampling. Dimana pengambilan sampel mengaplikasikan seluruh anggota populasi sebanyak 100 pegawai sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, work life balance dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci - Kompetensi, Work Life Balance, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

I. 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 [1].

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. [3].

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 pegawainya mengalami penurunan dan 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. Hal ini dapat dilihat melalui informasi kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) pada tahun 2021 dan 2022.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo (DPMD)

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 Kemasyarakatan 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% menjadi 89,57% 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%, penilaian tersebut belum tercapai. Permasalahan terkait kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dapat diindikasikan oleh penurunan kinerja dan belum tercapainya target yang ditentukan. Semakin baik penilaian kinerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya [7]. 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]. Kompetensi menjadi sebuah keahlian seseorang yang mencakup skill, knowledge, dan attitude sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan [9]. 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 kerjanya.

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 kerjanya.

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 kerjanya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *evidence gap* yaitu adanya ketidak konsistenan hasil-hasil pada penelitian terdahulu. Kompetensi terhadap kinerja pegawai, dimana karyawan yang memiliki keahlian yang sesuai dapat mendorong pegawai mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah [14]. Didukung dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kompetensi berdampak signifikan dan positif secara parsial kepada kinerja pegawai [15]. Ini berbeda pada hasil riset yang menjelaskan kompetensi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai [16]. Kemudian pada variabel work life balance kepada kinerja pegawai, ketika keselarasan aktivitas kerja pegawai meningkat maka

produktivitas pegawai juga meningkat [17]. Hal ini diperkuat oleh 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]. Selanjutnya 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]. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan judul “peran kompetensi, work life balance dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai” yang bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana tiga aspek tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi kepada organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi, pengaturan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan peningkatan disiplin kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai :

Rumusan Masalah dalam riset yang dilakukan adalah agar memahami apa Kompetensi, Work Life Balance dan Disiplin Kerja berpengaruh 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.

Literatur Review

Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai satu dengan yang lain tidaklah sama. Sehingga kompetensi seorang pegawai perlu diperhatikan oleh suatu instansi, karena sebagai faktor penentu dalam meningkatnya kinerja pegawai. Kemampuan bekerja yang didasari oleh pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan di tempat kerja disebut dengan kompetensi [21]. Kompetensi juga dapat menjadi ciri khas seseorang beserta sikap, keinginan dan kemampuan yang relatif stabil dalam situasi dan pekerjaan, serta dihasilkan dari karakter, konsep diri, motivasi, dan pengetahuan. Kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik pribadi yang dapat diukur berdasarkan standar serta dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan disebut dengan kompetensi [22]. Indikator kompetensi menurut Narimawati antara lain kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial [23].

Work Life Balance

Menurut [24] keselarasan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat dikatakan sebagai keselarasan individu dalam membagi fokus waktu bekerja maupun diluar kerja. Kondisi dimana seseorang dapat membagi tanggung jawab kehidupan pribadi dengan pekerjaan disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja [25]. Menurut [26] keselarasan kehidupan kerja (*work life balance*) menjadi elemen yang mampu berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan. Konsep keseimbangan yang meliputi karier, kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan spiritualitas juga dapat dikatakan sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Terdapat 3 indikator yang menjadi tolak ukur Keseimbangan kehidupan kerja menurut Hudson yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan [18].

Disiplin Kerja

Kemampuan bekerja berdasarkan aturan yang berlaku disebut dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dijadikan sebagai alat untuk berkomunikasi antara manajer perusahaan dengan pegawai untuk memotivasi mereka mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran akan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang ada [27]. Disiplin kerja yang baik dapat membawa manfaat baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan kinerjanya [3]. Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Singodimedjo yaitu taat terhadap aturan waktu, taat dengan aturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku [28].

Kinerja Pegawai

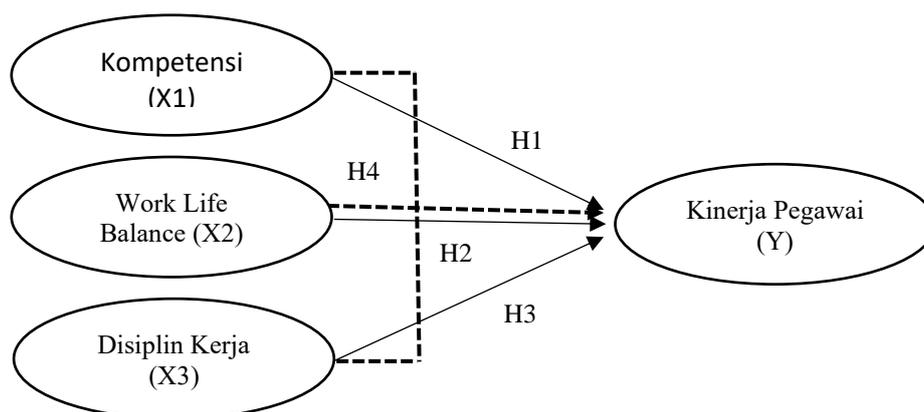
Kinerja ialah hasil pencapaian suatu aktivitas dalam memenuhi tujuan, target, misi dan visi organisasi sesuai rencana. Kinerja sering dipakai untuk merujuk pada level pencapaian seseorang atau sekelompok individu [29]. kinerja juga mampu diartikan sebagai keadaan yang menyeluruh dalam periode waktu yang ditentukan, dipengaruhi oleh tindakan manajemen perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya [30]. kinerja yang dicapai oleh seseorang melalui tanggung jawabnya, berdasarkan pengalaman, kesungguhan, keterampilan dan waktu disebut juga dengan kinerja [31]. Indikator kinerja karyawan berdasarkan sasaran kerja pegawai dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sidoarjo antara lain kualitas, Kuantitas, waktu dan Biaya.

II. METODE

Metode riset ini bersifat kuantitatif, artinya riser ini mengaplikasikan sistem pengumpulan data serta analisis data berdasarkan angka ataupun statistik [31]. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sidoarjo.

Wilayah generalisasi meliputi objek dan ciri-ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti, yang menjadi dasar pengambilan kesimpulan, disebut dengan populasi [41]. Populasi penelitian ini menggunakan keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo dengan total 100 orang. 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 [42]. Maka jumlah sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi yaitu 100 pegawai. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. 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 [43].

Sistem pengumpulan data menggunakan observasi serta kuesioner berlandaskan skala pengukuran dan pengumpulan data yang tepat. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan responden diukur dengan skala likert [44]. Skala likert terdiri dari 5 opsi ialah, 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) [45]. Teknik analisis yang diaplikasikan yaitu RLB (regresi linear berganda). Regresi linear berganda merupakan alat statistik yang diaplikasikan untuk mengukur hubungan antar variabel bebas dan terikat [16]. Data dianalisis dengan pengujian uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji parsial (T) dan uji (F), uji koefisien determinasi berganda (R²). Dalam hal ini pengujian data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

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

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 secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation	r-tabel	sig.	Keterangan
----------	------	-------------	---------	------	------------

		(r-hitung)			
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

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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.

Uji Reliabilitas

Table 3. Hasil 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

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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* $> 0,6$.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 4. Hasil 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}

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *VIF* < 10 maka dapat dikatakan tidak mengalami gejala multikolinieritas, begitupun sebaliknya [46]. Berikut hasil uji multikolinieritas :

Table 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

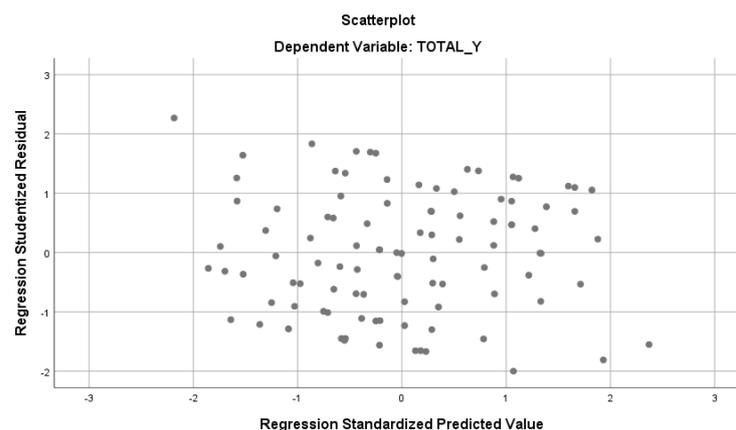
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,958	1,044
Work Life Balance	,999	1,001
Disiplin Kerja	,959	1,043

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah model regresi memiliki varian yang sama atau tidak. Dimana data yang baik merupakan data yang tidak bergejala heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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.

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik T digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, begitupun sebaliknya. Selain itu dapat menggunakan uji signifikansi dengan ketentuan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan sebaliknya [44].

Table 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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).

Uji Simultan (Uji F)

Table 8. Hasil 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			

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

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 disiplin 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. Hal ini disebabkan oleh penerapan pengembangan kompetensi yang dilakukan Dinas PMD untuk pegawainya.

Disamping itu, didukung dengan hasil dari kuesioner yang memiliki pernyataan paling kuat. Pernyataan paling kuat terdapat pada item ketiga mengenai kompetensi emosional yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi emosional tinggi, cenderung memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki kompetensi emosional tinggi memiliki kemampuan untuk menghandel stress, sehingga dapat menyelesaikan masalah lebih efektif dan efisien. Selain itu, kuesioner dengan pernyataan terlemah terdapat pada pernyataan keempat mengenai kompetensi sosial mengenai kemampuan bekerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan permasalahan. Artinya perlu adanya kerjasama yang baik antar pegawai agar pemecahan permasalahan cepat terselesaikan sehingga tidak akan menghambat kinerjanya

Kompetensi menjadi sebuah keahlian seseorang yang mencakup skill, knowledge, dan attitude sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Peningkatan kompetensi diperlukan untuk menunjang kapasitas kerja dan menentukan tingkat kinerja yang diperoleh pegawai. Semakin tinggi kapasitasnya, semakin tinggi pula kinerjanya. 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.

Hal ini didukung dengan hasil kuesioner yang memiliki pernyataan paling kuat. Pernyataan paling kuat terdapat pada item kedua mengenai keseimbangan keterlibatan yang dimiliki seorang pegawai. Dapat dikatakan bahwa, pegawai yang memiliki keseimbangan keterlibatan yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Karena pegawai dengan keseimbangan keterlibatan yang baik memiliki toleransi stress yang baik. Sehingga pegawai mampu menghandle stress yang muncul dan dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan lebih cepat dan efisien, sehingga tidak menghambat produktivitas dan kinerjanya. Selain itu, pernyataan terlemah terdapat pada indikator ketiga mengenai keseimbangan kepuasan yang dapat dilihat melalui hubungan antar rekan kerja. Contohnya pegawai kurang bisa mengkomunikasikan dan memahami persoalan dengan tim kerjanya, sehingga hubungan kerjanya kurang baik. Dengan ini, perlu adanya evaluasi untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tidak menghambat produktivitas dan kinerjanya.

Hasil riset ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat [17]. 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. Hal ini didukung dengan hasil kuesioner yang memiliki nilai tertinggi terletak pada indikator disiplin kerja mengenai ketaatan terhadap aturan perilaku, ditunjukkan dengan perilaku seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Seorang pegawai harus bisa mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat membawa manfaat baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri yang meliputi peningkatan kinerjanya. Permasalahan yang ada pada Dinas PMD mengenai kedisiplinan perlu untuk diperhatikan agar produktivitas pegawai dapat terlaksana dengan maksimal. Selain itu, pemimpin juga harus memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar agar peraturan yang dibuat diikuti dengan baik.

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.

Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa paling besar dipengaruhi oleh work life balance pada pernyataan kuesioner ketiga mengenai tingkat kepuasan kerja di tempat kerja serta di luar pekerjaan, yang dilihat melalui hubungan antar rekan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan dimana seseorang dapat membagi fokus untuk pekerjaan dengan kehidupan pribadi, apabila keseimbangan kehidupan kerja karyawan belum seimbang (*imbalance*) dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN

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, hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. 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. Hipotesis ketiga secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Dan 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.

Keterbatasan riset ini terjadi pada saat pengambilan data dimana informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini diakibatkan perbedaan pemahaman antara responden. Riset ini juga hanya mengkaji variabel kompetensi, work life balance dan disiplin kerja sehingga perlu dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan mengambil fenomena terbaru terhadap objek yang diteliti, serta menggunakan instrumen penelitian yang berbeda. Dengan harapan agar menjadi sumber keterbaruan penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan artikel ini. Dalam penulisan artikel ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak yang telah terlibat. Pertama saya ucapkan terimakasih kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Sidoarjo dan Ibu KASUBAG Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo yang telah memberi izin serta seluruh responden yang membantu dalam pengisian kuesioner. Kedua saya ucapkan terimakasih kepada Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial terutama Program studi Manajemen yang telah memberikan kontribusi serta kemudahan dalam melakukan penelitian ini.

REFERENSI

- [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. Mangaharti 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>.
- [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 KEPEMIMPINANDAN 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.