



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

Melani Fitria Devita Sari¹, Kumara Adji Kusuma^{2*}, Rifdah Abadiyah³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: melanifitria673@gmail.com¹, adji@umsida.ac.id^{*2}, rifdahabadiyah@umsida.ac.id³

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1629>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2024-01-15
Diperbaiki :
2024-02-16
Disetujui :
2024-01-20

Kata Kunci :

Kompetensi, *Work Life Balance*,
Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Keywords:

Competence, Work Life Balance,
Work Discipline, Employee
Performance

Alamat Korespondensi

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 karyawan Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo. Sistem pengambilan sampel ialah *probability sampling* dengan menggunakan metode *Total Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi yaitu 100 pegawai. Hasil riset ini membuktikan bahwa Kompetensi, *work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo.

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 competence, work life balance and work discipline play a role in improving the performance of Sidoarjo Regency PMD Service employees. The sampling system is probability sampling using the Total Sampling method. The number of samples used is the entire population, namely 100 employees. The results of this research prove that competency, work life balance and work discipline have a positive and significant effect on the performance of Sidoarjo Regency PMD Service employees.

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

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 (Winarni et al., 2020).

Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu lembaga 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 *human resources* yang baik guna mendukung keberlangsungan dan kemajuan suatu instansi. SDM (*Human resources*) berperan menjadi aset penting dalam sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan untuk menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi (Entayani Upasuji & Satrya, 2020). Untuk meningkatkan kinerja yang efektif pada organisasi perlu sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi selaras dengan visi dan misi organisasi. (Nurmayanti & SAP, 2020).

Kinerja menciptakan hasil yang dicapai individu berdasarkan kewajiban yang dibebankan (Maria Salvani Lebi et al., 2023). 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 (Irmayanti et al., 2020). Kinerja pegawai berdampak terhadap baik buruknya kinerja suatu instansi, semakin baik kinerja pegawai akan memberikan kontribusi terhadap perkembangan organisasi (Mulia & Saputra, 2021). 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. Perihal tersebut bisa diperhatikan melalui informasi capaian kerja pegawai Dinas 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 (%)
		Realisasi SKP (%)	Realisasi SKP (%)	
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 PMD Kabupaten Sidoarjo

Tabel 1. menunjukkan laporan capaian kerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo. Penilaian kinerja pada bidang Penataan dan Kerjasama Desa mengalami penurunan, dimana pada tahun 2021 sebesar 90,63 persen serta pada 2022 menurun menjadi 90,47 persen. 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 karyawan di Dinas PMD dapat diindikasikan oleh penurunan kinerja dan belum tercapainya target yang ditentukan. Semakin baik penilaian kinerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya (Pradnyani & Rahyuda, 2022). 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 berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki prestasi memadai dapat memudahkan guna mencapai kinerja yang diharapkan (Mawardi & Lovedly, 2023). Kompetensi menjadi sebuah keahlian seseorang yang mencakup skill, knowledge, dan attitude sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Dinas PMD 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, terdapat karyawan yang kurang memiliki kompetensi untuk merampungkan *job desk* yang diberikan maka 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 (Brilliantia, 2023). 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 (Manggaharti & Novianti, 2019). Pada Dinas PMD 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 (Sutrisno et al., 2023). Semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dicapai (Putra & Fernos, 2023). Pada Dinas PMD 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.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *evidence gap* yaitu adanya ketidak konsistenan hasil-hasil pada penelitian terdahulu. Terdapat penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwasannya kompetensi berdampak signifikan dan positif secara parsial kepada kinerja karyawan (Aulia, 2021). Ini berbeda pada hasil riset yang menjelaskan kompetensi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai (Wandi & Hakiki, 2022). Kemudian pada variabel *work life balance* terdapat riset yang memaparkan bahwasannya *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan (Arifin & Muharto, 2022). Berbeda dengan riset yang memaparkan bahwasannya *work life balance* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai (Saifullah, 2020). Selanjutnya variabel disiplin kerja kepada kinerja karyawan, terdapat riset yang menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan (Salim et al., 2023). Sehingga dilakukan riset 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 karyawan Dinas PMD. 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.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kemampuan bekerja yang didasari oleh *knowledge* serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan di tempat kerja disebut dengan kompetensi (Syahputra & Tanjung, 2020). Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai satu dengan yang lain tidaklah sama. Sehingga instansi perlu memperhatikan kompetensi seorang pegawai, karena kompetensi sebagai faktor penentu dalam meningkatnya kinerja pegawai. 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. kemampuan masing-masing individu seharusnya dapat mendukung dilaksanakannya strategi organisasi dan dapat memberikan dukungan setiap transformasi oleh manajemen. Maknanya, kemampuan personal pegawai mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Indikator kompetensi menurut Narimawati antara lain kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial (Prayogi et al., 2019).

Work Life Balance

Menurut (Fania et al., n.d.) keselarasan kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai keselarasan individu dalam membagi fokus waktu bekerja maupun diluar kerja. Menurut (Irsyad et al., 2022) *work life balance* menjadi elemen yang berdampak kepada kinerja seorang pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja yang tepat bisa mengurangi stres karyawan dan membuat mereka bahagia ditempat kerja ataupun dirumah. Hal ini didukung riset yang merepresentasikan bahwa kinerja karyawan mampu dipertahankan dengan dipengaruhi melalui keseimbangan kehidupan kerja yang dikelola dengan baik. Keseimbangan kehidupan kerja seseorang didukung dengan beberapa aspek antara lain dukungan sosial, stress, organisasi, teknologi informasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, beban kerja, pribadi dan pengetahuan (Pradnyani & Rahyuda, 2022). Terdapat 3 indikator yang menjadi tolak ukur *work life balance* menurut Hudson yaitu keseimbangan kepuasan, keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan (Arifin & Muharto, 2022).

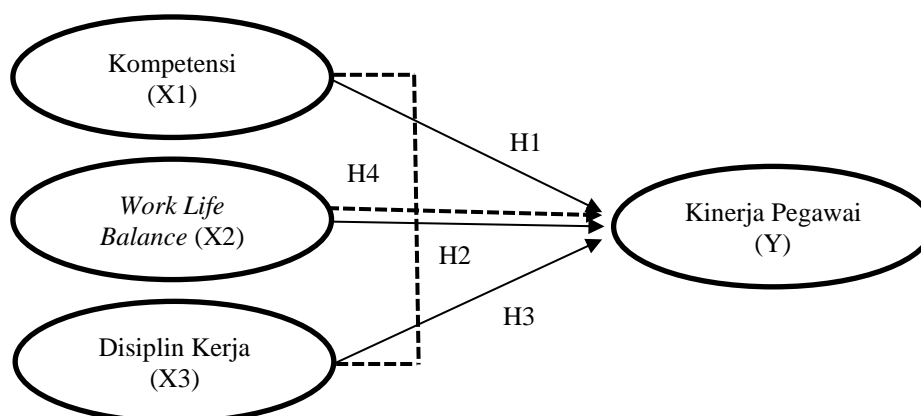
Disiplin Kerja

Kemampuan bekerja berdasarkan aturan yang berlaku disebut dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dijadikan sebagai alat untuk berkomunikasi antara manajer perusahaan dengan pegawai untuk memotivasi dan menumbuhkan kesadaran akan kepatuhan terhadap kebijakan dan ketentuan yang ada (Saputra & Mahaputra, 2022). Disiplin kerja yang baik dapat membawa manfaat baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Disiplin kerja ialah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk bekerja sama dengan karyawan-karyawan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Nurmayanti & SAP, 2020). Indikator tingkat kedisiplinan pegawai menurut Singodimedjo yaitu taat terhadap aturan perilaku, taat dengan aturan waktu dan taat terhadap aturan perusahaan (Suyuthi, 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil pencapaian suatu aktivitas dalam memenuhi tujuan, target, misi dan visi organisasi sesuai rencana. Kinerja biasanya dipakai yang mengacu pada prestasi seseorang maupun sekelompok individual (Saodin et al., 2023). Kinerja yang baik tentunya memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai, diharapkan organisasi tersebut semakin produktif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus bisa memahami aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja (Rares et al., 2023). Adapun aspek yang memberikan dampak pada kinerja pegawai adalah aspek kemampuan dan motivasi (Amalia et al., 2023). Indikator kinerja karyawan berdasarkan sasaran kerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo antara lain kualitas, Kuantitas, waktu dan Biaya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Berpengaruh secara parsial
- - - - -> : Berpengaruh Secara simultan variabel

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

METODE

Metode riset ini bersifat kuantitatif, artinya riser ini mengaplikasikan sistem pengumpulan data serta analisis data berdasarkan angka ataupun statistik (Rares et al., 2023). Tempat riset ialah pada Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo. Wilayah generalisasi meliputi objek dan ciri-ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti, yang menjadi dasar pengambilan kesimpulan, disebut dengan populasi (Meilinda et al., 2022). Populasi penelitian ini menggunakan keseluruhan karyawan Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo sejumlah total 100 orang. Sistem

pengambilan sampel ialah *probability sampling* dengan menggunakan metode *Total Sampling*. Teknik pengambilan sampel yang mengaplikasikan seluruh populasi yang menjadi sampel disebut dengan total sampling (Yolinza, 2023). Maka jumlah sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi yaitu 100 pegawai. Sumber data yang dipakai ialah sumber data primer dan sekunder. Data primer ialah pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo sebagai responden, sedangkan data sekunder didapat dari buku dan artikel jurnal terkait masalah yang diteliti (Sunarto, 2022).

Sistem pengumpulan data menggunakan observasi serta kuesioner berlandaskan skala pengukuran dan pengumpulan data yang tepat. Pada riset ini jawaban responden diukur dengan skala likert (Wati & Prapanca, n.d.). Skala likert terdiri dari 5 opsi ialah, 1 (STS), 2 (TS), 3 (N), 4 (S) dan 5 (SS) (Pohan, 2023). Teknik analisis yang diaplikasikan yaitu RLB (regresi linear berganda) yang merupakan alat statistik untuk mengukur hubungan antar variabel bebas dan terikat (Wandi & Hakiki, 2022). Data dianalisis melalui pengujian uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F, uji R2. Dalam hal ini pengujian data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	sig.	Ket
Kompetensi	X1.1	0.851	0.195	0.000	Valid
	X1.2	0.869	0.195	0.000	
	X1.3	0.889	0.195	0.000	
	X1.4	0.810	0.195	0.000	
<i>Work Life Balance</i>	X2.1	0.883	0.195	0.000	
	X2.2	0.932	0.195	0.000	
	X2.3	0.876	0.195	0.000	
Disiplin Kerja	X3.1	0.708	0.195	0.000	
	X3.2	0.794	0.195	0.000	
	X3.3	0.757	0.195	0.000	
	X3.4	0.805	0.195	0.000	
	X3.5	0.725	0.195	0.000	
Kinerja Pegawai	Y.1	0.867	0.195	0.000	
	Y.2	0.849	0.195	0.000	
	Y.3	0.922	0.195	0.000	
	Y.4	0.898	0.195	0.000	

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Sesuai hasil validitas tes variabel kompetensi, *work life balance*, disiplin Kerja dan kinerja Pegawai mempresentasikan bahwasannya seluruh item indikator mempunyai *value* r-hitung > 0,195 serta *value* signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan valid.

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket.
----------	------------------	--------------	------

Kompetensi	0.877	0.6	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.877	0.6	
Disiplin Kerja	0.814	0.6	
Kinerja Pegawai	0.906	0.6	

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Suatu data dapat diartikan reliabel jika seluruh item pernyataan memiliki *value cronbach's alpha* > 0.6. Pada tes Reliabilitas tersebut mempresentasikan bahwasannya keempat variabel yang disajikan mempunyai *value cronbach's alpha* > 0.6, sehingga dikatakan reliabel.

Table 3. Hasil Uji Normalitas

		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 ^{cd}

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

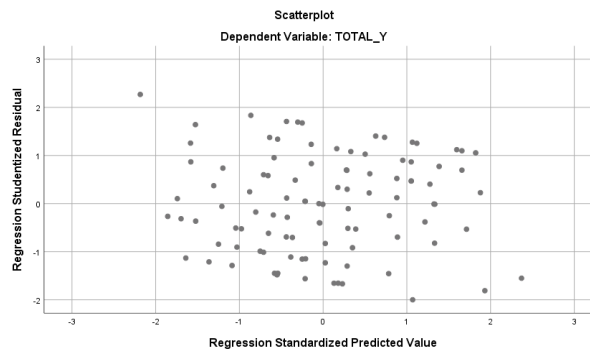
Dapat diketahui bahwasannya hasil pengujian normalitas memiliki *value Asymp sig (2-tailed)* 0.200 > 0.05. oleh karena itu didapatkan hasil yang menunjukkan bahwasannya variabel yang digunakan berdistribusi normal.

Table 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Kompetensi	,958	1,044
<i>Work Life Balance</i>	,999	1,001
Disiplin Kerja	,959	1,043

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Sesuai pada tabel, merepresentasikan bahwa *value Variance Inflation Factor* < 10. Selain itu, *value tolerance* yang dihasilkan > dari 0.1. Sehingga ditarik kesimpulan bahwasannya jenis regresi pada riset ini tidak terjadi Multikolinieritas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Sesuai tampilan grafik scatterplot, dapat diketahui bahwasannya titik-titik data tersebar secara acak baik diatas dan bawah *value* 0 dari sumbu X dan Y. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwasannya jenis regresi pada riset ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Table 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
		1	(Constant)	8,782		
	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

Sesuai tabel 8 didapatkan persamaan Regresi Linear Berganda :

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

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

Sehingga pada jenis persamaan regresi dapat diinterpretasikan seperti :

Value constant (a) bernilai positif 8.782 memiliki arti, bahwa ketika tidak ada pengaruh variabel *independen* Kompetensi , *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja, sehingga *value* variabel terikat Kinerja karyawan tetap konstan sebesar 8.782.

Koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai nilai positif sebesar 0.116 antara variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Apabila variabel kompetensi meningkat satu persen, variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 11.6 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif, dimana semakin besar nilai kompetensi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Koefisien regresi *Work Life Balance* memiliki *value* positif sebesar 0.289 antara variabel *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Apabila variabel *Work Life Balance* bertambah satu persen, maka variabel Kinerja Pegawai bertambah 28.9 persen. Hal ini dapat diartikan bahwasannya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif, dimana besar *value work life balance* yang semakin baik, akan meningkatkan kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Disiplin Kerja memiliki *value* positif sebesar 0.096 antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Jika variabel Disiplin Kerja bertambah 1 persen, variabel kinerja pegawai juga akan bertambah 9.6 persen. Hal ini dapat diartikan bahwasannya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif, dimana semakin besar *value* disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin baik.

Table 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
		1	(Constant)	8,782		
	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

Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil test parsial, *value* t-hitung didapatkan sebesar 2.299. Hal ini membuktikan bahwa t-hitung $2,299 > t\text{-tabel } 1,984$ dan *value* signifikansi $0.024 < 0.05$. Sehingga ditarik kesimpulan bahwasannya variabel kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tes parsial, *value* t-hitung didapatkan senilai 4.585. Hal ini merepresentasikan bahwasannya t-hitung $4,585 > t\text{-tabel } 1.984$ dan *value* signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulannya yaitu variabel *work life balance* berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai tes parsial, *value* t-hitung diperoleh senilai 2.360. Hal ini membuktikan bahwa t-hitung $2,360 > t\text{-tabel } 1,984$ dan *value* signifikansi $0.020 < 0.05$. Dapat diambil kesimpulan bahwasannya variabel disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Table 7. Hasil Uji F

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 diaplikasikan guna menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh kompetensi, *work life balance* dan disiplin kerja secara simultan berdampak pada kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,873 > 2,70$). Dan *value* signifikansi yang didapatkan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Kesimpulannya ialah kompetensi, *work life balance* dan disiplin kerja berdampak secara simultan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang memberikan pernyataan kompetensi, *work life balance* dan disiplin kerja berdampak secara simultan pada kinerja karyawan teruji kebenarannya.

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Hasil tes determinasi (R^2) diperoleh *value* R 0.520 yang artinya persentase kontribusi variabel X dan variabel Y dalam jenis regresi sebesar 52% dan hubungan antar variabel terjadi sangat besar. Namun 48% sisanya diterangkan melalui variabel lain yang tidak diteliti.

Sehingga ditarik kesimpulan bahwa kompetensi, *work life balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang besar akan kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

sesuai hasil uji hipotesis uji t, dapat diketahui bahwasannya kompetensi menyumbang pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan DPMD Kabupaten Sidoarjo, sehingga H1 diterima. Artinya semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil daripada riset ini relevan dengan teori (Wance et al., 2023) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkompoten dapat mendorong untuk mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah. Didukung melalui riset yang membuktikan bahwasannya kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan (Aulia, 2021). Riset yang dilakukan (Syahputra & Tanjung, 2020) juga menyatakan bahwasannya kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil tes hipotesis uji t, dapat diketahui jika *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan DPMD Kabupaten Sidoarjo, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya apabila *work life balance* yang dimiliki setiap individu semakin baik, maka semakin baik kinerjanya. Sesuai dengan teori (Sonhadi et al., 2020) yang menerangkan apabila semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, kinerjanya semakin meningkat. Hasil daripada riset ini relevan dengan riset yang menerangkan bahwasannya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Arifin & Muharto, 2022). Sama halnya dengan riset yang dilakukan (Sonhadi et al., 2020) menyatakan bahwasannya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil tes hipotesis uji t, dapat diketahui bahwasannya disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sidoarjo, sehingga H3 diterima. Semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Hasil daripada riset ini juga relevan dengan teori yang membuktikan bahwa disiplin merupakan landasan penting dalam suatu organisasi karena kedisiplinan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Semakin baik kedisiplinan karyawan juga semakin baik kinerja yang dicapai (Putra & Fernos, 2023). Hasil daripada riset ini juga relevan dengan riset yang membuktikan bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Maisyarah & Kusuma, n.d.). Sama halnya dengan riset yang dilakukan (Marlius & Pebrina, 2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Hipotesis 4 : Kompetensi, *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil pengujian variabel kompetensi, *work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo, maka H4 diterima. Artinya, pegawai yang memiliki pengetahuan atau knowledge akan

menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dalam melaksanakan tugas dengan job description yang sudah ditentukan. Selain itu, karyawan dengan 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.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil riset oleh peneliti di Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo tentang peran kompetensi, *work life balance* dan disiplin kerja dalam memberikan peningkatan kinerja pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo. Hasil pengujian hipotesis kedua merepresentasikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo. Kemudian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo. Serta, kompetensi, *work life balance*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari riset ini dapat memberikan informasi pada Dinas PMD, dimana pegawai yang memiliki pengetahuan atau knowledge atas penyelesaian pekerjaannya akan menciptakan keseimbangan kehidupannya dalam melaksanakan tugas dengan job description yang telah dibentuk. Selain itu, karyawan dengan 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.

Keterbatasan penelitian ini yaitu waktu, tenaga dan kemampuan peneliti serta didalam penelitian ini hanya mengkaji beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Maka perlu dilakukan improvisasi riset lebih lanjut dengan memanfaatkan faktor lain yang belum dikaji, menggunakan prosedur riset yang berbeda, serta instrumen riset yang berbeda dan lebih lengkap.

REFERENSI

- Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., Novie, D., & Arta, C. (2023). *Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Perusahaan Rintisan : Literature Review Terhadap Kinerja Pegawai Pada*. 4(2), 1871–1881.
- 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. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Aulia, V. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP*

- KINERJA KARYAWAN PT. HAMATEK INDO BEKASI. 1(2)*, 158–168.
- Brilliantia, N. dan Ika K. Swasti. (2023). *The influence of work-life balance and work motivation on employee performance at PT Pelindo Marine Service. 7.*
- Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition.* Irwin McGraw-Hill. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 3641.
- Fania, N. Kadek R., Widyan, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (n.d.). *PENGARUH SELF LEADERSHIP, KOMPETENSI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA DENPASAR. 4.*
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI RIAU. 1–13.*
- Maisyarah, S., & Kusuma, K. A. (n.d.). *Implementation Of Compensation , Work Discipline , And Motivation To Employee Performance Of PT . Sejahtera Lestari Farmasi [Penerapan Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Terhadap Kinerja. 1–12.*
- Manggaharti, R., & Noviati, P. (2019). *Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. 7(1).* <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan, 1(2)*, 133–145. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). *PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA. 2*, 1218–1238.
- Mawardi, M., & Lovedly, S. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KABUPATEN SAROLANGUN TAHUN 2022. 1(1).* <https://doi.org/10.11591/13>
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). *Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Global Edutek Solusindo , Kota Tangerang Selatan. 5(1)*, 19–26.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang Rizki. 01(1)*, 1–24.
- Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Pohan, D. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. 77–92.*
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). *Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. 10(24)*, 806–820.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 665–669.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang*. 3, 617–629.
- Rares, G. F., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M. H. C., Mintardjo, C. M. O., Kerja, P. D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Di, S., & Pembinaan, L. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , COMPENSATION , AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF STUDY EMPLOYEES AT THE SPECIAL DEVELOPMENT INSTITUTION*. 11(2), 444–452.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.
- Saifullah, F. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi*. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Salim, F., Ernanda, Y., Yenny, Y., & Wulansari, W. (2023). *Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama*. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 5–09. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Saodin, Hakim, L. N., & Hdayat, L. S. (2023). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMDA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN)*. 6(1).
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). *Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline*. 2(3), 105–114.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar*. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v3i2.467>
- Sunarto, A. (2022). *PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG*. 1(1), 27–36.
- Sutrisno, Karyono, & Sawir, M. (2023). *ANALYSIS OF WORK ATTITUDES AND WORK DISCIPLINE ON WORK*. 12(01).
- Suyuthi, N. F. & M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk*. 5(2), 335–344.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 283–295.
- Wance, S. N., Serang, R., & Abdin, M. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA PEMBANGUNAN PROYEK SWALAYAN PT . OASIS RUMAH TIGA KOTA AMBON* . 7, 1–6.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS KARANGANYAR KABUPATEN LEBAK*. 1(1), 22–29.
- Wati, L., & Prapanca, D. (n.d.). *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 J. 1–8.

Winarni, W. S., Suci, R. P., & Mas, N. (2020). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen, 6(3), 50–68.* <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1830/0>

Yolinza, N. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. 2(2).*