

**PENGARUH PENERAPAN PENILAIAN E-KINERJA, KOMPETENSI
KOMPETENSI, *WORKLIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

TESIS

Oleh

**ELADIRA
NPM. 221805013**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

**PENGARUH PENERAPAN PENILAIAN E-KINERJA,
KOMPETENSI, WORKLIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pada
Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

TELAH DIUJI PADA TANGGAL 5 APRIL 2024

Nama : ELADIRA

Nim : 221805013

Panitia Penguji Sidang

Ketua

: Dr. Ihsan Effendi, S.E.,M.Si

Sekretaris

: Dr. Adelina Lubis S.E.,M.Si

Pembimbing I

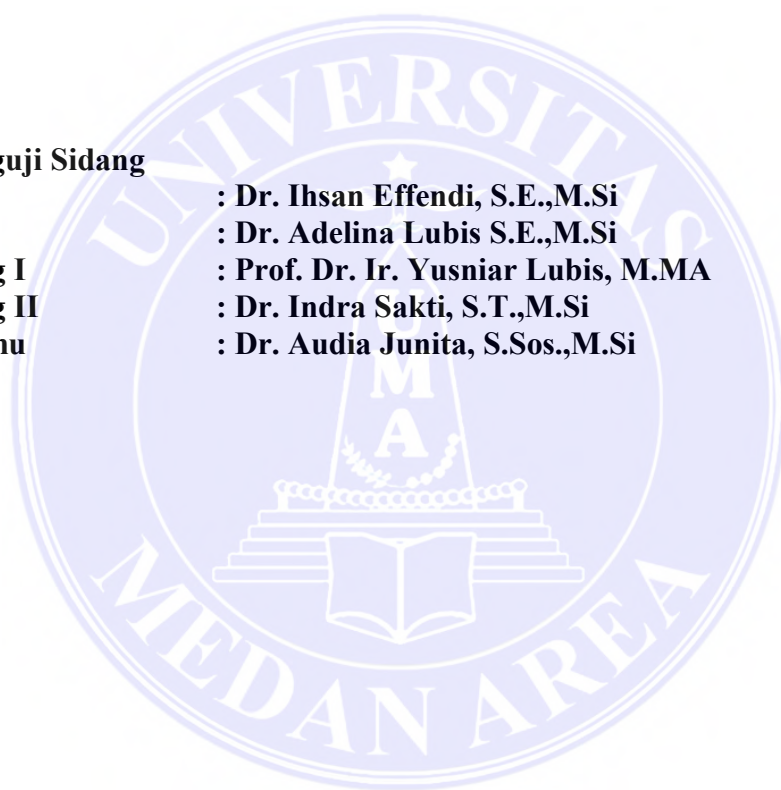
: Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA

Pembimbing II

: Dr. Indra Sakti, S.T.,M.Si

Penguji Tamu

: Dr. Audia Junita, S.Sos.,M.Si



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

JUDUL : **PENGARUH PENERAPAN PENILAIAN E-KINERJA,
KOMPETENSI, *WORKLIFE BALANCE* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII DI PEMERINTA KABUPATEN SERDANG
BEDAGAI**

NAMA : **ELADIRA**

NPM : **221805013**

PROGRAM STUDI : **MAGISTER MANAJEMEN**

Menyetujui

Pembimbing I

Prof. Dr. Ir. Yusniar Luhis, M.MA

Pembimbing II

Dr. Indra Sakti, S.T, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**

Dr. Adelina S.E., M.Si

Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ELADIRA

JUDUL : Pengaruh Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi, *Worklife Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan tesis atau karya ilmiah orang lain
2. Apabila terbukti di kemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2024



ELADIRA
ELADIRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ELADIRA
NPM : 221805013

Program Studi : Pascasarjana
Fakultas : Magister Manajemen
Jenis karya : Tesis


Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi, *Worklife Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : April 2024
Yang menyatakan



(ELADIRA)

ABSTRAK

Pengaruh Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi, *Worklife Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai

Nama : ELADIRA
Npm : 22.180.5013
Program : Magister Manajemen
Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA
Pembimbing II : Dr. Indra Sakti, S.T.,M.Si

Pekerjaan buruk yang dilakukan pegawai seringkali menimbulkan situasi yang tidak diinginkan dalam suatu birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja pegawai negeri sipil yang dipekerjakan di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai ditinjau dari kompetensi, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan evaluasi kinerja secara elektronik. Proses pengumpulan data melibatkan penerapan pendekatan kuantitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-evaluasi kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai, dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai, dengan ambang batas signifikansi $0,020 < 0,05$. Begitu pula motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Implementasi e-evaluasi kinerja, kompetensi, work-life balance, dan motivasi kerja secara bersamaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Kata Kunci: Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Implementing E-Performance, Competency, Worklife Balance and Work Motivation Assessments on the Performance of Civil Servants In the Serdang Bedagai Regency Government

Name : ELADIRA
Npm : 22.180.5013
Program : Magister Manajemen
Supervisor I : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA
Supervisor II : Dr. Indra Sakti, S.T.,M.Si

Lousy work by employees often leads to an undesirable situation in a bureaucracy. This study aims to assess the performance of civil servants employed by the Serdang Bedagai district administration concerning competency, work-life balance, motivation at work, and e-performance evaluation. The process of gathering data involves the application of quantitative approaches. The research findings show that the implementation of e-performance evaluation has a positive and significant impact on the performance of civil servants in the Serdang Bedagai Regency Government, with a significance level of $0.002 < 0.05$. Additionally, competency has a positive and significant effect on the performance of civil servant employees in the Serdang Bedagai Regency Government, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Work-life balance positively and significantly affects civil servant performance in the Serdang Bedagai Regency Government, with a significance threshold of $0.020 < 0.05$. Similarly, work motivation positively and significantly affects government officials' performance in the Serdang Bedagai Regency Government at a significance level of $0.000 < 0.05$. The concurrent implementation of e-performance evaluation, competency, work-life balance, and work motivation has been found to significantly impact the performance of civil servant personnel in the Serdang Bedagai Regency Government, with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Applications of E-Performance Assessment, Competency, Worklife Balance, Work Motivation, Employee Performance, Serdang Bedagai Regency*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi, *Worklife Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai”

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen, Dr Adelina, S.E, M.Si
4. Komisi Pembimbing; Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis M.MA dan Dr. Indra Sakti, S.T, M.Si
5. Ayah dan Ibunda serta suami; Johan Syahputra Hasibuan dan anak; Fatthaya Chayla Hasibuan yang selalu mendukung.
6. Bupati Pemerintah Serdang Bedagai Bapak H. Dharma Wijaya dan Wakil Bupati Pemerintah Serdang Bedagai Bapak H. Adlin Umar Yusri Tambunan, S.T., M.S.P
7. Kepala Bagian Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKD) Kabupaten Serdang Bedagai Bapak Dingin Saragih, SIP., M.M. beserta seluruh jajaran
8. Pemerintah Serdang Bedagai

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Oktober 2024

ELADIRA

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
PERNYATAAN	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Motivasi Kerja	12
2.1.3 Penerapan Penilaian E-Kinerja	15
2.1.4 <i>Worklife Balance</i>	22
2.1.5 Kompetensi	27
2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.2.1 Kerangka Konseptual.....	31
2.3 Hipotesis.....	35
BAB III.....	36
METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1. Desain Penelitian.....	36
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.3. Identifikasi Variabel.....	36
3.4. Definisi Operasional.....	37
3.5. Populasi dan Sampel	37
3.5.1. Populasi.....	37
3.5.2. Sampel	39
3.6. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6.1. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6.2. Skala Pengukuran Data	42
3.7. Teknik Analisis Data	43
3.7.1. Uji Validitas	43
3.7.2. Uji Reabilitas	44
3.8. Uji Asumsi Klasik	44

3.9. Rancangan Analisis	46
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.9.2 Model Analisis Data	47
3.9.3 Uji T (Parsial)	47
3.9.4. Uji F (Simultan).....	48
3.9.5 Uji Koefisien Determinasi	48
BAB IV.....	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Hasil Penelitian	49
4.1.1 Karakteristik Responden.....	49
4.1.2 Statistik Deskriptif	50
4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
4.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.1.5. Hasil Analisis Data	59
4.2. Pembahasan.....	64
4.2.1. Pengaruh Penerapan Penilaian e-kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai	64
4.2.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai	65
4.2.3. Pengaruh <i>Worklife Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai	66
4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai	66
4.2.5. Pengaruh Penerapan Penilaian e-kinerja, Kompetensi, <i>Worklife balance</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai	68
BAB V	69
KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
Lampiran.....	76
Lampiran Hasil	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	49
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif.....	50
Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Penerapan Penilaian e-kinerja (X_1)	51
Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2).....	52
Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel <i>Worklife balance</i> (X_3)	52
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_4).....	53
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Data	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 10 Nilai Durbin-Watson	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji t	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	62
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 2 Kerangka Berfikir	35
Gambar 3 Normalitas Data	56
Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat perlu mendapat perhatian khusus karena sangat menentukan dalam dunia pendidikan, bahkan dalam sebuah perusahaan, hal ini merupakan faktor yang tidak bisa dianggap enteng. Keberhasilan pertumbuhan organisasi tidak hanya ditentukan oleh output produk yang berkualitas tetapi juga dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia karena tanpa sumber daya yang berkualitas maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan terutama di era revolusi industri 4.0 (Lubis, 2022). Penilaian kinerja merupakan suatu proses di dalam organisasi dalam menilai kinerja karyawan. Tujuan diadakannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki penampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Khusus dilakukan sehubungan dengan berbagai kebijakan dalam rangka promosi, kenaikan gaji, serta pendidikan dan pelatihan (Lubis, 2022)

Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional (Ahmad dan Marwan, 2015) Menurut Putri, (2014) E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Hasil penelitian Putri (2014) juga menjelaskan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja selain itu kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Rivai (2011) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Hasil penelitian yang dilakukan beberapa penulis mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Rahman, 2014: Daly, 2015: Makawi, 2015; Arifin, 2015).

Kompetensi yang memadai meningkatkan semangat dan kreativitas dalam bekerja untuk menunjukkan hasil dan prestasi yang baik dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Melihat loyalitas dan efisiensi, memberikan pegawai kesempatan untuk dipromosikan di posisi mereka, yang memacu pegawai untuk melakukan yang terbaik.

Kompetensi Sumber Daya Manusia sangatlah penting yaitu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan fenomena pada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai yang peneliti kutip dari hasil penelitian Manik, D.W.A. Suharyanto, A. & Lubis, Y.A. (2023) “bahwa pegawai saat ini belum sepenuhnya ditempatkan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan, namun seiring berjalannya waktu para PNS mahir dibidangnya”. Artinya pada perencanaan dan penempatan pegawai yang dibentuk,

bukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

Komposisi PNS yang berada di Pemerintah Kabupaten Sedang Bedagai, terdapat pegawai wanita, yang umumnya sudah berumah tangga, sehingga diperlukannya keseimbangan bagaimana dapat professional dalam pekerjaan sebagai PNS dan dapat hadir sebagai sosok ibu dirumah tangganya. Berdasarkan wawancara dengan kasubbag perlengkapan pada pembahasan penelitian Manik, D.W.A. Suharyanto, A. & Lubis, Y.A. (2023) mengatakan bahwa: “Disiplin kerja bagian umum baik masalah jam kerja maupun pulang kerja sudah sesuai dengan peraturan. Karena itu merupakan bentuk ketegasan pimpinan dalam mengatur dan mengarahkan. Walaupun terkadang pasti ada molor yang mungkin ada penyebabnya juga”. Kedatangan untuk masuk kerja secara merata belum semuanya tepat waktu apalagi dikarenakan sudah berkeluarga khususnya untuk kaum perempuan dan juga juga dikarenakan faktor lain seperti cuaca hujan dan sebagainya. Dari hasil penelitian D.W.A. Suharyanto, A. & Lubis, Y.A, (2023), Pimpinan dengan tegas selalu memaklumi kejadian tersebut dengan alasan yang rasional dan yang pasti tidak sampai membuat pekerjaan menjadi buruk akibat kelalaian bekerja. Kemudian ditinjau dari disiplin berpakaian sudah sesuai prosedur yang berlaku, etos kerja yang dimiliki juga sudah baik dan waktu penyelesaian pekerjaan tidak ada masalah sesuai dengan sistem prosedur yang dipimpin sehingga penerima pelayanan dapat merasa puas dengan kinerja pegawai. Dan adapun sebagai bentuk sangsi yang diberikan apabila PNS dalam bekerja tidak disiplin yaitu berupa teguran lisan dan jika 3 kali tidak ada perubahan akan diberikan surat peringatan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan salah satu topik sumber daya manusia yang cukup banyak diteliti dalam era revolusi industri 4.0 ini,

banyak peneliti yang menemukan bahwa peran dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) cukup penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi dari pegawai. Menurut Hill, Clarke, Koch, & Hill (2014) *work-life balance* sering dikaitkan dengan upaya untuk menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap seimbang dan setiap target peran yang ditetapkan dapat terealisasi dengan baik. Ketika seorang pegawai tidak dapat menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dengan aktivitas kerja, maka menyebabkan psikologis seperti pikiran, jiwa, perilaku dan produktivitas menjadi rendah, dimana hal tersebut dapat terjadi karena adanya tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu untuk melaksanakan aktivitas pribadinya ataupun sebaliknya. Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumonon et al: 2019) yang mengatakan bahwa *work life balance* adalah bagaimana kondisi seorang individu dapat mengatur waktunya dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi.

Fenomena yang ada di Kantor Bupati Serdang Bedagai, beberapa program kerja pemerintah Serdang Bedagai belum terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari tidak optimalnya pekerjaan yang dilakukan. Selama ini pimpinan memberikan petunjuk dan mengarahkan pegawai untuk melaksanakan program kerja sesuai dengan target yang akan dicapai, pada kenyataannya setelah adanya laporan dari tidak terealisasinya program kerja setiap bagian membuktikan masih banyak kekurangan yang harus dibenahi menyangkut kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal agar target program kerja tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Penyebabnya adalah kurangnya kemampuan kerjasama tim, karena tidak ada rasa tanggung jawab pegawai dalam

melakukan pekerjaannya. Kurangnya motivasi dari pimpinan dalam memberikan dorongan semangat kepada pegawai.

Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai di dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang diberikan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, lebih jauh lagi terjadi penurunan kinerja. Untuk jangka panjang, hal tersebut dapat menciptakan kinerja pegawai yang buruk bagi pegawai yang ada di Kantor Bupati Serdang Bedagai.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh penerapan penilaian e-kinerja, kompetensi, *worklife balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai negeri sipil di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh penerapan penilaian E-Kinerja terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Bagaimana pengaruh *worklife balance* terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

5. Bagaimana pengaruh penerapan penilaian E-Kinerja, Kompetensi, *Worklife Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh penerapan penilaian E-Kinerja terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai
2. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai
3. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai?
5. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh penerapan penilaian E-Kinerja, Kompetensi, *Worklife Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai

1.4 Manfaat Penelitian

Jika tujuan dalam penelitian ini dapat tercapai, maka akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan kontribusi yang positif kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.
2. Memberikan manfaat kepada peneliti yang ingin melanjutkan penelitian mengenai peningkatan kinerja pegawai didalam suatu organisasi, perusahaan atau instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja umumnya mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut (Rivai & Basri, 2016) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi”.

Menurut (Lestari, 2018) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan prestasi dari apa yang diharapkan selama periode tertentu dalam organisasi.

(Mangkunegara, 2017) Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Kinerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan Kepemimpinan, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Kepemimpinan sering merupakan bentuk pemberian motivasi terhadap kinerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan Kinerja yang belum sesuai target mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing Kinerja yang sesuai SOP atau tidak memenuhi SOP mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak akuratan Informasional Kinerja yang belum optimal mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahankesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusankeputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan Eksternal Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan mengacu pada peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan adalah tentang menjawab bagaimana (how) dan mengapa (why) dan biasanya pelatihan lebih berkaitan dengan teori pekerjaan. Pada saat yang sama, pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan berpikir tentang pekerjaan. Pendidikan adalah tugas untuk menambah pengetahuan, pemahaman atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

b. Pelatihan

Pelatihan dapat dilihat secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan memberi pegawai pengetahuan dan keterampilan khusus spesifik yang mereka gunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Ada batasan antara pelatihan dan pengembangan, di

mana pengembangan lebih luas dan berfokus pada orang yang memperoleh keterampilan baru yang akan berguna baik dalam pekerjaannya saat ini maupun di masa depan. Pelatihan adalah proses aplikasi, terutama meningkatkan keterampilan. Oleh karena itu, perlu dipelajari bagaimana melakukan tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi.

c. Motivasi

Motivasi Menurut Veitzel Rivai (2004 : 455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan, memberi atas hasil yang telah dicapai. Kebijakan organisasi dalam hal kompensasi memberi penguatan perilaku kerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. setiap organisasi harus dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja atau pegawai. Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud. kompensasi sangat berkaitan erat dengan promosi jabatan karena semakin tinggi jabatan semakin meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan. Kompensasi bisa berwujud fisik seperti gaji yang tinggi, tunjangan dan bonus, fasilitas-fasilitas (mobil dinas, rumah dinas), dan

jenjang karir. Sedangkan kompensasi non fisik seperti status sosial semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi juga kedudukan atau kehormatan seseorang di hadapan lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat.

Sedangkan menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”.

Selain itu, menurut (Arifin, 2017) “Terdapat berbagai faktor kinerja antara lain :

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- b. Penempatan kerja yang tepat.
- c. Pelatihan dan Kepemimpinan.
- d. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- e. Hubungan dengan rekan kerja.
- f. Hubungan dengan pemimpin”.

Menurut (Robbin & Timothy, 2015) menyatakan “Terdapat 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- a. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
- g. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya”.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Hersey dan Blanchard (2008:19) mengemukakan bahwa “*Motivasi are the whys of behavior*”. Hal ini mengandung pengertian bahwa hanya dengan adanya dorongan tertentu yang menyebabkan mengapa seseorang berperilaku atau bertindak sesuatu. Lebih lanjut lagi, ia mengemukakan bahwa “*the motivation of people depends on the strength their motivasi*”. Dengan demikian, setiap orang memiliki dorongan untuk berbuat bagi dirinya sendiri atau mungkin juga untuk orang lain.

Robbins (2003:34) mengemukakan “*Motivation is willingnes to somethong, conditioned by this action’s ability to sotishy some need*”. Ini berarti bahwa terdapat adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu kondisi, merupakan tindakan yang mampu untuk memuaskan beberapa kebutuhan. Toha (2002:40) bahwa motivasi adalah hasrat yang mendorong seseorang untuk berbuat dan berperilaku. Hasrat inilah yang memungkinkan manusia melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam hidupnya. Hasibuan dan Mujiono (2006) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuaan. Sedangkan Menurut Wahjosumidjo (2007:177) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri sendiri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Bedasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas motivasi adalah mendorong kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang mengarah

tercapainya suatu tujuan tertentu dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Di dalam proses psikologis pada diri setiap individu bisa menimbulkan sebuah dorongan yang tentunya juga dipengaruhi sebuah keadaan. Berikut ini ulasannya:

1. Faktor Internal sebuah faktor dapat lahir dari dalam diri setiap individu. Hal ini bisa berupa sifat atau sikap yang sangat melekat pada setiap orang dengan pandangan sebagai berikut:
 - a. Presepsi pada Setiap individu untuk mengenal diri sendiri, setiap orang bisa termotivasi atau tidak agar melakukan sebuah tindakan, namun semua tergantung pada setiap proses kognitif yang berupa presepsi. serta mengarahkan perilaku untuk bertindak sesuai dengan kemauannya sendiri.
 - b. Harga diri serta prestasi, dalam faktor ini individu mendapatkan dorongan dan arahan untuk termotivasi agar menjadi pribadi yang kuat serta mandiri. Tentunya akan memperoleh kebebasan atau mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, bisa juga sebagai dorongan agar seseorang mau berprestasi.
 - c. Harapan, yang dapat berupa informasi objektif di dalam lingkungannya. Sebab bisa mempengaruhi perasaan subjektif atau sikap dari diri seseorang. Selain itu, juga bisa disebut sebagai sebuah tujuan akhir.
 - d. Kebutuhan, biasanya manusia bisa termotivasi oleh sebuah kebutuhan. Menjadikan dirinya berfungsi secara maksimal sehingga bisa memperoleh potensi sebaik mungkin. Hal itu akan mendorong individu agar mengarahkan, menghindari serta memberikan respon terhadap apa yang sedang dialaminya.

- e. Kepuasan kerja, faktor ini adalah sebuah dorongan cukup efektif untuk mendorong individu agar mencapai keberhasilan serta tujuan yang diinginkan dari setiap perilakunya.
 - f. Tanggung jawab, motivasi yang ada pada diri setiap orang untuk bekerja dengan lebih baik serta hati-hati agar menghasilkan sebuah hasil lebih maksimal dan berkualitas.
2. Faktor eksternal sendiri merupakan motivasi yang berasal dari luar diri setiap individu. Hal tersebut bisa timbul karena adanya organisasi atau peran dari luar sebagai penentu. Di sisi lain juga untuk menentukan perilaku seseorang di setiap kehidupannya.
- a. Hubungan Interpersonal, ini ada hubungannya antara atasan, teman sejawat, serta bisa juga dengan bawahan. Dengan begitu, setiap orang ingin menghargai atau dihargai padaa setiap organisasi sehingga dapat tercapai sebuah suasana lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.
 - b. Jenis dan Sifat Pekerjaan, hal tersebut dapat berupa dorongan pada setiap diri seseorang atau individu agar bisa bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu. Kondisi tersebut juga mampu mempengaruhi besar kecilnya imbalan yang didapatkan pada setiap tindakan.
 - c. Keamanan serta Keselamatan Kerja, perlindungan serta sebuah jaminan keamanan serta keselamatan kerja seseorang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan bersangkutan.
 - d. Kelompok Kerja, organisasi atau perusahaan yang dimana setiap individu bekerja agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

- e. Kondisi Kerja, keadaan dimana setiap individu melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapan sehingga dapat tercapai suasana kondusif dan nyaman.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Maslow (1943) digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Security or safety needs), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or acceptance needs), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem needs), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Needs for self actualization), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2.1.3 Penerapan Penilaian E-Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Penilaian Kinerja (*performance appraisal*)

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan Mathis, R., & Jackson, J. (2006); Pathania, D. K., Nag, A. K., & Pathak, A.D. (2011) menyatakan

bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik. Dessler, G. (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Performance Appraisal atau biasanya disebut juga dengan penilaian prestasi kerja, penilaian kinerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian konduite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasibuan (2005) berpendapat bahwa “Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan”. Sedangkan menurut Rao yang dikutip Martoyo dalam Manullang (2006) mengatakan bahwa “Penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikannya. Lain halnya dengan Heru (2013) yang berpendapat bahwa “performance appraisal (Penilaian prestasi kerja) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim”. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan (Siagian, 2011). Andrew E.Sikulan dalam A.A Anwar

Prabu Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa performance appraisal (penilaian prestasi kerja) adalah salah satu proses 10 yang digunakan untuk mengukur, mengetahui dan membandingkan pelaksanaan kerja, target yang dicapai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penilaian Kinerja

Sutrisno (2009:167), membagi faktor-faktor bidang penilaian prestasi ke dalam empat bagian antara lain:

a. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

b. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

c. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. d. Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2009:16), menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Faktor individu Secara psikologis, individu yang normal merupakan individu yang mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi psikis(rohani) dan

fisiknya(jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk sanggup mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor Lingkungan kerja organisasi sangat membantu bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis , peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut byars ,et al dalam Sutrisno (2015:151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan . Faktor-faktor individu yang dimaksud meliputi:

- a. Effort (usaha) yang mengungkapkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas.
- c. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.3. Indikator Penilaian E Kinerja

Menurut Siswanto dalam Simanjuntak (2015) adapun Salah satu indikator yang dapat dijadikan paparan tentang performance appraisal (penilaian prestasi kerja) seorang pegawai, dan unsur-unsur yang dapat dinilai yaitu:

1. Kesetiaan Yaitu tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.
2. Tanggung jawab Yaitu kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
3. Ketaatan Seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketepatan ,peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.
4. Kejujuran Yaitu ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
5. Kerja sama Yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebenarnya.
6. Prakarsa Yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu.
7. Kepemimpinan Yaitu kepemimpinan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

8. Kualitas kerja Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian keterampilan dan hasil kerja.

A. E-Kinerja

Choirunnisa (2022) aplikasi digital merupakan sarana berbasis digital untuk membantu manusia dalam kegiatan yang dilakukan, karena dengan adanya aplikasi digital ini pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan mudah dan waktu yang lebih singkat. Penggunaan aplikasi digital dalam dunia kerja tentunya beragam jenisnya, tetapi sama sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Fauzi (2008) Teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Teknologi informasi memiliki peran yang sangat vital terutama untuk dunia bisnis dan pendidikan. Organisasi tanpa memanfaatkan TI akan cenderung menjadi kendur dan terancam korup. Banyak pejuang system organisasi transparan yang beralih dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung keberlangsungan dan meningkatkan kinerja mereka.

E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja (Putri, 2014). Pengukuran kinerja pegawai sebelumnya dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. Pemerintah menemukan solusi dari permasalahan itu dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku efektif pada tanggal

1 januari 2014. Penilaian pegawai saat ini sudah berubah dari yang sebelumnya menggunakan DP3 menjadi SKP.

E-kinerja merupakan contoh penerapan dari teori-teori akuntansi sumber daya manusia yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. E-kinerja dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan. Kesuksesan sebuah sistem merefleksikan kepuasan pengguna sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah sistem, diperlukan sebuah model. Model yang baik adalah model yang lengkap tetapi sederhana (Negara, 2017). Ermawati (2012) menyatakan kemampuan teknik personal sebagai tingkat pemahaman pemakai terhadap teknologi, tugas dan keputusan yang harus diambil, dan lingkungan sosial politik. Kemampuan yang dimiliki setiap pengguna berbeda dengan yang lainnya, baik dari segi kemampuan menggunakan komputer, internet, maupun mengoperasikan e-kinerja karena itu pengguna mengharapkan sistem yang digunakan mampu melayani kebutuhan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga pengguna merasa puas dalam menggunakan sistem tersebut. Untuk mampu menggunakan sistem e-kinerja seluruh pegawai diberikan sebuah pelatihan untuk menggunakan sistem tersebut. Pengguna akan puas menggunakan sistem jika mereka meyakini bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat membantu mereka menggunakan sistem tersebut.

- SKP secara elektronik
- Pencatatan Target dan Relialisasi kerja secara elektronik
- Integritas presensi, kuantitas dan kualitas

2.1.4 *Worklife Balance*

2.1.4.1. Pengertian *Worklife Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) merupakan faktor penting yang harus dimiliki karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan antara kewajiban dalam aktivitas kerja dengan kehidupan pribadinya, dimana saat seorang karyawan dapat merealisasikan keseimbangan tersebut maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan memiliki kebahagiaan karena diberikan kesempatan untuk melaksanakan aktivitas pribadinya (Holland et al., 2019).

Menurut Gribben & Semple (2021) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah sebuah konsep besar yang melibatkan aktivitas kerja (karir dan ambisi) dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pendalaman spritual). Selanjutnya, *Work life balance* juga diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dimana individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, walaupun individu tersebut memiliki tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua atau lebih dari dua peran dalam sebuah organisasi pekerjaan ataupun non-pekerjaan (Paudel & Sthapit, 2021).

Menurut Kastner Bienek (2014), keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berasal dari kata “bekerja” dan kata “kehidupan” keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan mampu menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga maka akan memberikan benefit keberbagai pihak, seperti dari sisi karyawan sendiri memberikan ketenangan secara psikologis dan menciptakan kesehatan fisik dan

psikis karyawan, sedangkan terhadap organisasi dapat dilihat dengan munculnya komitmen kerja, meningkatnya produktivitas kerja, dan kinerja karyawan.

Tetteh & Attiogbe (2019) menyatakan bahwa *work life balance* dapat tercipta jika terjadi keseimbangan dalam hidup yang dapat meminimalisir terjadinya konflik kepentingan. Sehingga sangatlah penting pada sebuah perusahaan menciptakan kebijakan yang dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan *work life balance* pada karyawannya akan membantu peningkatan kinerja karyawan dan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Paudel & Sthapit, 2021).

2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi *Worklife Balance*

Dalam menciptakan atau merealisasikan *work life balance* sangat diperlukan dukungan dan dorongan yang diperoleh dari dalam diri ataupun dari luar diri karyawan yang meliputi (Farber et al., 2020; Olawale et al., 2017; Soomro et al., 2018):

1. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga identik dengan motivasi yang diberikan keluarga terhadap karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan toleransi yang diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut menggunakan waktu lebih saat akan bekerja.

2. Kepribadian

Keperibadian berhubungan dengan cara atau tindakan yang diimplementasikan seorang karyawan saat melaksanakan pekerjaan dan dalam kehidupan pribadi. Seorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mampu menyeimbangkan kegiatan kerja dengan aktivitas kehidupan pribadinya.

3. Orientasi Kerja

Orientasi kerja berhubungan dengan cara karyawan memandang seluruh aspek yang berhubungan dengan pekerjaan yang memberikan dampak terhadap penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta penilaian terhadap keuntungan yang diperoleh dari aktivitas kerja yang dilakukan.

4. Iklim

Iklim berhubungan dengan situasi dan keadaan kerja yang mampu mempengaruhi kenyamanan karyawan saat akan melakukan pekerjaannya. Iklim yang baik akan menciptakan karyawan yang produktif dan memiliki semangat dalam bekerja.

5. Jenjang Karir

Jenjang karir atau promosi berhubungan dengan pola peningkatan karir yang diperoleh karyawan, dimana semakin transparan pola promosi maka akan semakin nyaman seseorang bekerja pada sebuah perusahaan.

Sedangkan menurut Paulose & Sudarsan (2014), ada terdapat faktor lain yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya.

Keempat faktor tersebut terdiri atas:

1. Individu

a. Kepribadian

Kepribadian adalah akumulasi respon individu terhadap lingkungan dan berbagai cara berinteraksi dengan orang lain.

b. *Psychological well-being*

Kesejahteraan psikologis mengacu pada karakteristik psikologis positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan dan optimisme. Kesejahteraan psikologis berhubungan positif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan dengan tingkat kesehatan mental yang tinggi juga memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi.

c. Kecerdasan emosi

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, mengekspresikan, mengatur, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan *work-life balance*. Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik..

2. Organisasi

a. Pekerjaan

Susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat meminimalisir konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work life balance* karyawan.

b. *Work-life balance policies*

Kebijakan dan program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah pemberian fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.

c. Dukungan

Dukungan dari atasan, organisasi dan rekan kerja secara aktif dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja. Semakin tinggi dukungan yang diterima maka semakin tinggi juga keseimbangan kehidupan kerja karyawan..

d. Stres kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman serta ketidak nyamanan individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work life conflict*, serta *work life balance* seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work life balance*.

e. Peran

Konflik peran, ambiguitas peran, dan jam kerja yang berlebihan memainkan peran utama dalam perkembangan konflik kehidupan kerja. Semakin tinggi ambiguitas peran, maka semakin sulit keseimbangan kehidupan kerja direalisasikan.

3. Lingkungan sosial

a. Anak

Jumlah anak dan tanggung jawab akan pengasuhan anak berhubungan dengan *work life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

b. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga yang diterima oleh seseorang dapat membantu tercapainya *work life balance*. Semakin positif dukungan keluarga terhadap karyawan maka akan semakin mudah *work-life balance* terealisasi.

2.1.4.3. Indikator *Work life Balance*

Fisher, Bulger, Smith (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu:

- 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- 3) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasanahati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
- 4) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.5 Kompetensi

2.1.5.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat

kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Kadek Desiana Watidkk : 2015).

Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kerjanya. Kompetensi Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tentu sangat berperan dalam menghasilkan informasi yang bernilai (andal). Sebab kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Selanjutnya dikatan menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) dikatakan pengertian kompetensi sumber daya manusia adalah: “Kemampuan terpadu dari daya pikir dan dayafisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya”.

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah suatu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem di mana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai. (Herawati et al., 2016). Berdasarkan Peraturan menyebutkan bahwa Standar Kompetensi PNS adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan, pengetahuan dan perilaku.

2.1.5.2 Indikator Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:53) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

- a) Motif(motive);
- b) Sifat (traits);
- c) Konsep diri (self-concept);
- d) Pengetahuan (knowledge);
- e) Keterampilan (skill).

Adapun penjelasan mengenai karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut :

a. Motif(motive)

Adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat (traits)

Adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.

c. Konsep diri (self-concept)

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.

d. Pengetahuan (knowledge)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber- sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (study, learning) dan pengalaman (experience) serta intuisi (intuition). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.

e. Keterampilan(skill)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara Pasal 4 Ayat 2 menyebutkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil terdiri dari tiga kompetensi yaitu Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural. Kompetensi teknis yaitu mencakup pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mendukung seseorang terampil dalam melaksanakan tugas sesuai jabatannya. Kompetensi manajerial yaitu mencakup integritas, kemampuan komunikasi, kerjasama, pengambilan keputusan, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain. Kompetensi sosio kultural yaitu mencakup perilaku untuk mempererat bangsa.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan	Muhammad Arifin dan Agus Muharto	1. Worklife balance 2. Kinerja Karyawan	1. Variabel tambahan 2. Lokasi	Berpengaruh Positif dan Signifikan

				Penelitian	
2	The Impact of Work life balance on Employee Performance Mediated by Employee Loyalty	Melisa Melayansari dan Risa Bhinekawati	1. Worklife Balance 2. Employee Performance 3. Employee loyalty	1. Kombinasi Variabel 2. Lokasi Penelitian	Berpengaruh Positif dan Signifikan
3	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Indria	Rani, I. H., & Mayasari, M.	1. Penilaian Kinerja 2. Kinerja Karyawan 3. Motivasi	1. Kombinasi variabel 2. Lokasi Penelitian 3. Objek Penelitian	Berpengaruh Positif dan Signifikan
4	Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening	Ema Nurhayani	1. Penerapan Penilaian E-Kinerja 2. Kompetensi 3. Motivasi 4. Kinerja Karyawan	1. Kombinasi variabel 2. Lokasi Penelitian	Berpengaruh Positif dan Signifikan
	. The Influence of Worklife Balance on Employee Performance (Study at PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	Arifin, M., & Muharto, A.	1. Worklife Balance 2. Kinerja Karyawan	1. Kombinasi variabel 2. Lokasi Penelitian	Berpengaruh Positif dan Signifikan

2.2.1 Kerangka Konseptual

2.2.1.1. Pengaruh Penilaian E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian Rani I.H. dan Mayasari M (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil senada juga pada variabel penilaian kinerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penerapan e-kinerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening (Nurhayati E, 2017). Selain itu kompetensi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening.

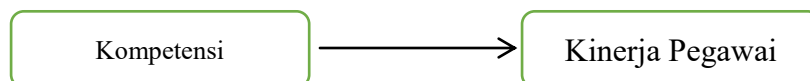
Hasil penelitian pendapat Dessler (2015) yang menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti pelaksanaan

penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Kumalasari (2007) yang mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aritonang (2011) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian disebabkan oleh objek penelitian yang berbeda.



2.2.1.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

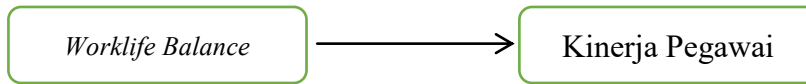
Kompetensi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening (Nurhayati E. 2017). hal ini dapat diartikan bahwa tingginya kompetensi dari pegawai, maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai tanpa perlu adanya motivasi dari pimpinan. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja dan pendidikan yang tinggi membuat pegawai dapat memahami TUPOKSI dengan jelas dan bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya



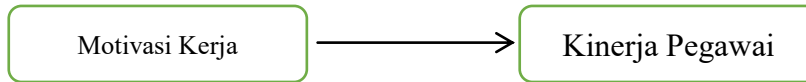
2.2.1.3. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Arifin. M., Muharto A. 2022 menemukan bahwa total pengaruh variabel *worklife balance* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%,

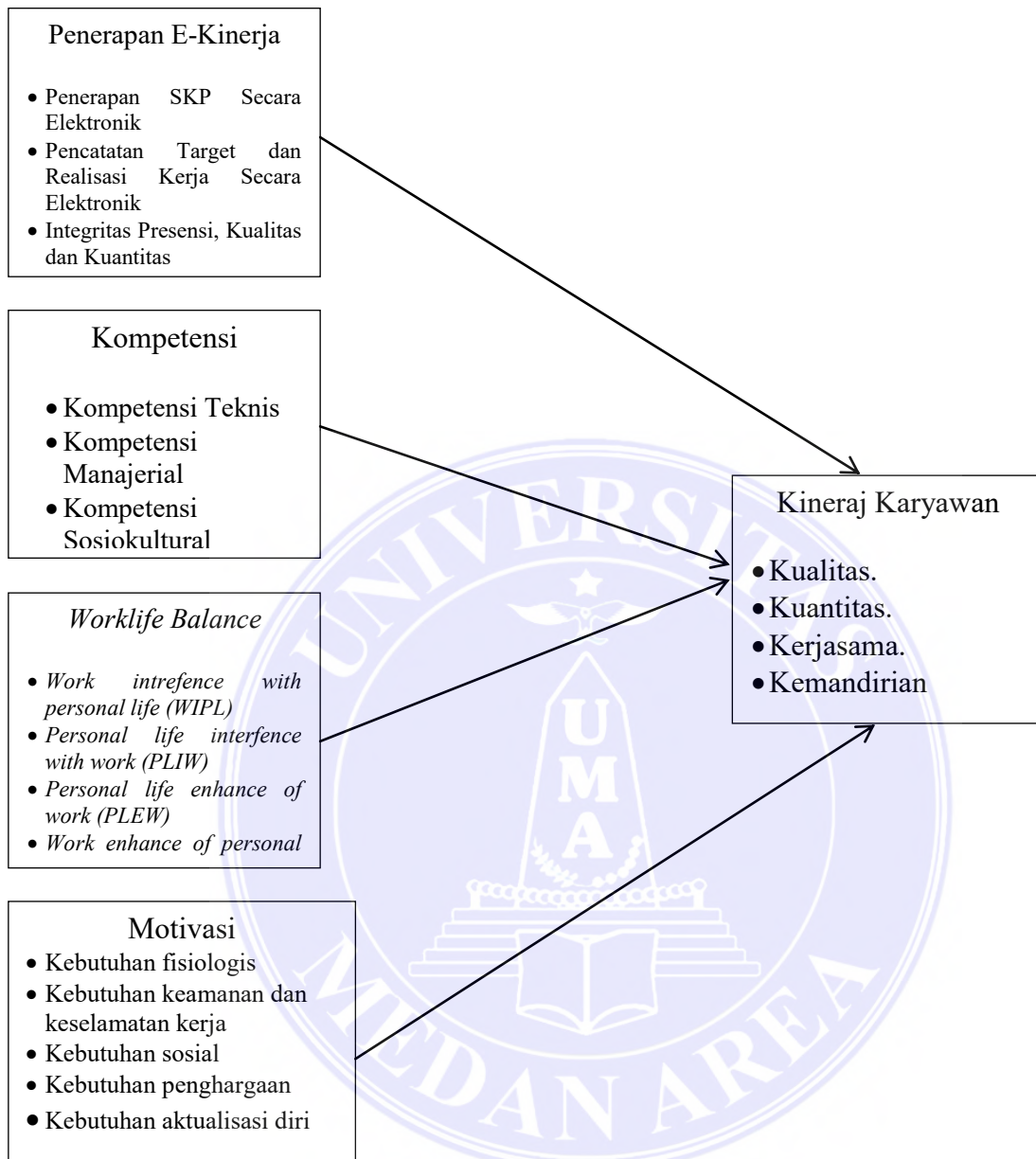
dan epsilon atau sisa pengaruh 45 independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0.149 atau 14.9%.



2.2.1.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Pada hasil penelitian Nurhayati E, 2017 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan pimpinan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja pada kantor Kecamatan Semarang Timur.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Penilaian E Kinerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
2. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
3. Worklife Balance Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
4. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
5. Penilaian E-Kinerja, Worklife Balance, Kompetensi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018), metode penelitian Kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh Penilaian E-Kinerja, Kompetensi, *Worklife Balance* dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Bupati Serdang Bedagai. Adapun waktu penelitian ini direncanakan dimulai dari Bulan Juli sampai Oktober 2023.

3.3. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi 2:

- a. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain.

- b. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

3.4. Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Difinisi	Indikator	Skala
Penilaian E-Kinerja (X1)	Penilaian E-Kinerja adalah Penilaian melalui salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. (Putri, 2014)	a. SKP secara elektronik b. Pencatatan Target dan Realisasi Kerja secara elektronik. c. Integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja	Likert
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas profesinya.	a. Kompetensi Teknis b. Kompetensi Manajerial c. Kompetensi Sosiokultural	Likert
<i>Worklife Balance</i> (X3)	Merupakan keadaan dimana seorang individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya.	a. <i>Work intrefence with personal life (WIPL)</i> b. <i>Personal life interference with work (PLIW)</i> c. <i>Personal life enhance of work (PLEW)</i> d. <i>Work enhance of personal life (WEPL)</i>	Likert
Motivasi Kerja (X4)	mendorong kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang mengarah tercapainya suatu tujuan tertentu dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugPNSya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas. b. Kuantitas. c. Kerjasama. d. Kemandirian	Likert

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh PNS yang berada di Kantor Bupati Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai

Tabel 3. 2 Populasi Penelitian

Unit Kerja	Jumlah
Sekretariat daerah	81
Sekretariat DPRD	34
Inspektorat	44
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian	32
Badan pengelola Keuangan dan Aset Daerah	24
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya	25
Badan Pendapatan Daerah	26
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	15
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	15
Dinas Pendidikan	2473
Dinas Ketahanan Pangan	19
Dinas Lingkungan Hidup	21
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	28
Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana	58
Dinas Perhubungan	20
Dinas Komunikasi dan Informatika	16
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	22
Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan	29
Dinas Perikanan	20
Dinas Pertanian	70
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	26
Dinas Perpustakaan dan Arsip	25
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	17
Dinas Kesehatan	909
Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	58
Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	25
Dinas Satuan Polisi Pamong Praja	21
Dinas Sosial	15
Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	16
Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman	169
Kecamatan Perbaungan	52
Kecamatan Pegajahan	27
Kecamatan Pantai Cermin	16
Kecamatan Teluk Mengkudu	18
Kecamatan Sei Rampah	12
Kecamatan Sei Bambi	17
Kecamatan Tebing Tinggi	18
Kecamatan Teluk Syahbandar	14

Unit Kerja	Jumlah
Kecamatan Dolok Merawan	24
Kecamatan Dolok Masihul	21
Kecamatan Serbajadi	18
Kecamatan Sipispis	16
Kecamatan Tanjung Beringin	19
Kecamatan Kotarih	18
Kecamatan Bandar Khalifa	13
Kecamatan Silinda	14
Total	4690

Sumber: Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai (2023)

3.5.2. Sampel

Selanjutnya penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan penentuan sampel menurut menurut yount (1999) Apabila jumlah populasi kurang dari 100. Sebaiknya diambil secara keseluruhan. Tetapi jika lebih dari 100 jumlah populasi maka diambil sampel sebagian. Penentuan sampel dengan tabel berikut:

Tabel 3. 3 Besaran perhitungan sampel

Besaran populasi	Besaran sampel
0 – 100	100%
101 – 1000	10%
1001 – 5000	5%
5001 – 10000	3%
>10.000	1%

Dengan melakukan perhitungan sampel menurut yount maka didapatkan sampel penelitian sebanyak berikut:

Unit Kerja	Populasi	Sampel
Sekretariat daerah	81	4
Sekretariat DPRD	34	2
Inspektorat	44	2
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian	32	2
Badan pengelola Keuangan dan Aset Daerah	24	1
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya	25	1
Badan Pendapatan Daerah	26	1
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	15	1
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	15	1
Dinas Pendidikan	2473	124
Dinas Ketahanan Pangan	19	1
Dinas Lingkungan Hidup	21	1

Unit Kerja	Populasi	Sampel
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	28	1
Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana	58	3
Dinas Perhubungan	20	1
Dinas Komunikasi dan Informatika	16	1
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	22	1
Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan	29	1
Dinas Perikanan	20	1
Dinas Pertanian	70	4
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	26	1
Dinas Perpustakaan dan Arsip	25	1
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	17	1
Dinas Kesehatan	909	46
Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	58	3
Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	25	1
Dinas Satuan Polisi Pamong Praja	21	1
Dinas Sosial	15	1
Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	16	1
Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman	169	8
Kecamatan Perbaungan	52	3
Kecamatan Pegajahan	27	1
Kecamatan Pantai Cermin	16	1
Kecamatan Teluk Mengkudu	18	1
Kecamatan Sei Rampah	12	1
Kecamatan Sei Bamban	17	1
Kecamatan Tebing Tinggi	18	1
Kecamatan Teluk Syahbandar	14	1
Kecamatan Dolok Merawan	24	1
Kecamatan Dolok Masihul	21	1
Kecamatan Serbajadi	18	1
Kecamatan Sipispis	16	1
Kecamatan Tanjung Beringin	19	1
Kecamatan Kotarih	18	1
Kecamatan Bandar Khalifa	13	1
Kecamatan Silinda	14	1
Total	4690	235

Total jumlah pegawai Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai 4690 orang sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Yount dengan besaran sampel 5% dari populasi sehingga mendapatkan total sampel digenapkan menjadi 234,5 pegawai atau digenapkan menjadi 235 sampel dengan proporsi pada tabel diatas.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar cek list, kuisisioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono, (2018) jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Serdang Bedagai.
 1. Studi lapangan, yaitu mencari dan memperoleh data dari konsumen sebagai responden yang nantinya akan penulis teliti.
 2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung.
 3. Wawancara, digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dengan melakukan wawancara langsung.

4. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

3.6.1. Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data di atas, penulisan menggunakan metode pengumpulan data. Sebelum mengumpulkan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

- a. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Serdang Bedagai.

3.6.2. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut di berikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Serdang Bedagai.

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan cara menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan indikator dari variasi yang berukuran, maka jawaban dari kuesioner diberi skor sebagai berikut menurut Sugiono (2013:230):

Kriteria Skor Penilaian

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-Ragu (R) = 3

Tidak Setuju (ST) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal. Skala pengukuran ordinal memberikan informasi mengenai jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh suatu objek atau individu tertentu. Tingkat pengukuran ini mempunyai informasi skala nominal ditambah dengan sarana peringkat relatif tertentu yang memberikan informasi apakah suatu objek memiliki karakteristik yang lebih atau kurang tetapi bukan untuk mencari tau berapa banyak kekurangan dan kelebihan.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

- b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid

3.7.2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian, semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach alpha untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,6$.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data actual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, pengecekan kembali data outlier maupun recollector data dapat dilakukan. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi.

- a. Uji Normalitas Menurut Priyatno (2012) uji normalitas berguna untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk menentukan normalitas residual digunakan

metode yang lebih handal yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan menggunakan normal P-P plot dapat dilihat jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Selain dengan pengujian grafik, uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov smirnov, karena tipe yang digunakan adalah skala likert. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. diatas 0,05 maka populasi berdistribusi normal

- b. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Dengan uji asumsi klasik statistik, multikolinearitas dapat dideteksi dari output SPSS pada tabel coefficients dan tabel collinearity diagnostics. Jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbatas dari multikolinearitas (Sulianto, 2011 : 81).
- c. Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/ residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan dari pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Husein Umar, 2009 : 179).

- d. Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode Run Test. Metode ini digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05 berarti terdapat gejala autokorelasi, dan menentukan apakah dalam suatu model regresi linier terdapat hubungan kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel penelitian (Husein Umar, 2009 : 182).

3.9. Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Dalam analisis ini akan dilakukan pembahasan mengenai set peluang investasi, struktur kepemilikan, keputusan pendanaan dan nilai perusahaan. Analisis deskriptif yang digunakan adalah nilai maksimum, nilai minimum dan rata-rata (mean). Sedangkan untuk menentukan kategori penilaian setiap nilai rata-rata (mean) perubahan pada variabel penelitian, maka dibuat tabel distribusi frekuensi dengan langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah kriteria
- b. Menentukan selisih nilai maksimum dan minimum = (nilai maks - nilai min)
- c. Menentukan range = ((nilai maks – nilai min)/ jumlah kriteria)
- d. Menentukan nilai rata-rata perubahan pada setiap variabel penelitian
- e. Membuat tabel distribusi frekuensi nilai perubahan untuk setiap variabel penelitian.

3.9.2 Model Analisis Data

Metode Analisis adalah suatu metode dengan serangkaian tindakan dan pemikiran yang disengaja untuk menelaah sesuatu hal yang secara mendalam ataupun terinci terutama dalam mengkaji bagian-bagian dari suatu totalitas. Maksudnya untuk mengetahui cirri masing-masing bagian, hubungan satu sama lain, serta peranannya dalam totalitas yang dimaksud.

Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

3.9.3 Uji T (Parsial)

Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2015: 161). Kriteria dalam melakukan uji T yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi apabila signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:99).

3.9.4. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Menurut Ghozali (2018: 98) untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Bila nilai $F > 4$ maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain semua variabel independen secara serentak dan signifikansi mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis awal.

3.9.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah, (Ghozali, 2018: 100).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Penerapan penilaian e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai
3. *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai
5. Secara serempak penerapan penilaian e-kinerja, kompetensi, *worklife balance* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai

5.2. Saran

1. Organisasi perlu meningkatkan penerapan penilaian e-kinerja, peningkatan kompetensi, pemberian *worklife balance* dan memperbaiki motivasi kerja karena keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk dapat meningkatkan Penerapan Penilaian E-Kinerja dapat diperhatikan pada Integritas presensi, kuantitas dan kualitas kerja yang mana pada hasil tabulasi penelitian, indicator ini yang paling rendah

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan saat ini, untuk itu pada indikator ini perlu untuk ditingkatkan kembali, hal ini juga senada dengan fenomena penelitian yang mana adanya transisi perubahan system kerja yang berlaku di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Pada variabel Kompetensi kerja, perlu untuk di perhatikan pada indikator Teknis, yang mana pada hasil penelitian indikator ini yang paling lemah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan fenomena penelitian, terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Indikator yang perlu dipertahankan kualitasnya yaitu indikator kompetensi sosiokultural, yang mana seluruh pegawai yang berada di kawasan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai memiliki kemampuan sosiokulutral yang sangat baik.
4. Pada variabel *worklife balance*, untuk meningkatkan variabel ini perlu diperhatikan indikator *work interfencecwith personal life* yang mana pada hasil penelitian dan sejalan dengan fenomena, terdapat interfensi yang terjadi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan, yang mana kejadian ini juga terjadi pada pekerjaan lainnya baik sebagai swasta maupun di pemerintahan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan dan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja hanya sebesar sebesar 56,10 %, sehingga masih terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mauledy dan Marwan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol 3, No 1 (2015).
- Arifin. 2015. M. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015. ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039
- Arifin. M., Muharto A. 2022. Pengaruh Worklife balance terhadap kinerja karyawan Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. ISSN 1978-4800. 15 (1) Hal 37-46. Semarang
- Amrullah M.Y dan DS. Agus. H. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body&Rangka CV. Laksana. *Dipenogoro Journal Of Social And Politics*. Hal 1-11. Semarang. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Daly, Hamlan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Displin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. ISSN: 2302-2019. Hlm 84-94, Volume 3, Nomor 1, Januari.
- Danim Sudarwan, 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dessler, G. (2010). *Manajemen SumberDaya Manusia* (10 ed.). (P. Rahayu, Penerj.) Jakarta: PT Indeks.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fachreza, F., Said, M., & Majid, M. S. A. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–120.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lubis, Fajar R. A. 2022. *The influence of Transformational Leadership, Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderation at The Fajrul Iman Islamic Boarding School Patumbak Deli Serdang, North Sumatera*. *Jurnal Mantik*. Vol 6 (2). Hal 1405-1411. E-ISSN 2685-4236. Institute of Computer Science (IOCS)
- Lubis, Fajar. R. A. 2022. *Analysis Of The Effect Of Long Work and Human Resource Training on Employee Performance With Organizational Culture As Intervening Variabel At Hair Garden PT. Perkebunan Nusantara III*. *Jurnal Mantik*. Vol 6 (1). Hal 737-746. E-ISSN 2684-4236. IOCS

- Makawi, Umar, Normajatun dan Abdul Haliq. 2015. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, ISSN: 2476-9576. Volume 1, Nomor 1, Oktober.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manik, D.W.A. Suharyanto, A. & Lubis, Y.A. (2023). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara
- Nurhayati E. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2 (2) 2017. hal: 79-91
- Palan, R. 2017. *Competency Management : Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta : PPM.
- Pathania, D. K., Nag, A. K., & Pathak, A. D. (2011). Effectiveness Of Performance Appraisal System Of Insurance Sector – A Study Of Himachal Pradesh. *Gurukul Business Review (GBR)* , 19-23. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Dalam Psychology Review* (hal. 370-396).
- Putri, Komara Eka, Muhammad Arfan dan Hasan Basri. 2014. Pengaruh Penerapan E- Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota

- Banda Aceh. Jurnal Magister Akuntansi, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0164, pp. 1-10. Volume 3, No. 4, November
- Rahman, Dandy, Sri Wahyu Lely dan Chairul Soleh. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. JEMBER INDONESIA). Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Samodra M. R. Pengaruh Penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Telkomsel Branch Malang. Jurnal Ilmiah FE Universitas brawijaya. Malang
- Supranto, J. 2015. *Statistik : Teori dan Aplikasi (Edisi keenam)*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Wijaya. Y. 2020. Pengaruh Worklife Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi kerja Studi Pada PT Mayora Indah. AGORA. Vol 8. No 1. Surabaya

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Saudara/i
di-
Tempat.

Dengan hormat,
Saya adalah mahasiswa Magister Manajemen Universitas Medan Area:

Nama : Eladira

Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan Thesis mengenai “Pengaruh Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi, Worklife Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai”

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan Thesis. Semua informasi yang anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Eladira)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Usia :

- a. 25-30 Tahun
- b. 31-40 Tahun
- c. 41-50 Tahun
- d. > 50 Tahun

3. Pendidikan terakhir :

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA
- d. S1
- e. S2

4. Berapa lama saudara penempatan di wilayah Pemerintah Serdang Bedagai?

- a. 1-5 Tahun
- b. 6-10 Tahun
- c. 11-15 Tahun
- d. > 15 Tahun

*) Silahkan Beri Tanda Centang Atas Jawaban Yang Anda Pilih dan Coret Jawaban Yang Tidak Perlu

PETUNJUK PENGISIAN :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda silang (X) atau centang (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju**S** = Setuju**KS** = Kurang Setuju**TS** = Tidak Setuju**STS** = Sangat Tidak Setuju

Variabel Penerapan Penilaian E-Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
SKP secara elektronik						
1	Saya mampu mengoperasikan komputer dengan baik					
2	Saya memahami isi dari Peraturan Pemerintah no 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil					
3	Saya mendapatkan pelatihan, dan bimbingan terkait pengisian SKP secara elektronik					
4	Saya mampu mengisi E-Kinerja secara mandiri					
Pencatatan Target dan Realisasi Kerja secara elektronik						
5	Saya mengetahui kriteria-kriteria penilaian yang ditetapkan oleh atasan saya					
6	Saya mengetahui target kerja saya					
7	Saya mencatat target kerja melalui E-kinerja secara mandiri					
8	Website E-Kinerja memfasilitasi saya untuk menampilkan prestasi kerja saya secara jelas kepada atasan dan negara					
9	Saya merasa bahagia prestasi kerja saya dapat dilihat secara nyata oleh atasan saya dan negara					
Integritas Presensi, Kuantitas dan Kualitas Kerja						
10	Dimensi fitur-fitur website e-kinerja mudah untuk dikerjakan					
11	Menerapkan E-kinerja sesuai dengan pengetahuan dan keahlian saya					
12	Saya percaya dengan penerapan E-kinerja ini akan membuat saya semakin berkualitas dalam bekerja					
13	Saya tidak memiliki gangguan dalam mengisi presensi saya					
14	Saya mampu mengisi redaksi dan bukti kerja saya yang disertai dokumen dan foto asli pekerjaan saya					

Variabel Work Life Balance

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Work intrefrence with personal life (WIPL) Pekerjaan menginterfensi kehidupan pribadi						
1	Pekerjaan mengganggu jadwal bersama dengan keluarga					
2	Pekerjaan membuat saya tidak bisa melakukan hobi saya					
3	Pekerjaan mengganggu waktu istirahat saya dirumah					
Personal Life Interference with work (PLIW) Kehidupan pribadi menginterfensi pekerjaan						
4	Permasalahan saya dirumah mengganggu konsentrasi saya saat sedang bekerja di jam kerja					
6	Waktu saya bersama keluarga lebih banyak dari saya bekerja					
7	Saya sering terlambat bekerja karena harus menyelesaikan urusan pribadi					
Personal Life enhance of work (PLEW) Kehidupan pribadi menguatkan pekerjaan						
8	Keluarga saya mendukung secara emosional pekerjaan saya					
9	Keluarga saya membantu saya ketika ada pekerjaan yang harus dibawa kerumah					
10	Saya bersemangat bekerja karena keluarga saya membutuhkan saya untuk bekerja					
Work Enhancement of personal life (WEPL) Pekerjaan meningkatkan kualitas hidup seseorang						
11	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal tanpa mengganggu kehidupan pribadi saya					
12	Pekerjaan saya memberi semangat untuk mengejar kebahagiaan berbagi peran pribadi maupun keluarga					
13	Pekerjaan di kantor berkontribusi terhadap pengembangan kepribadian yang saya miliki					
14	Saya bersemangat kerja karena sudah menyelesaikan tanggung jawab pribadi					

Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompetensi Teknis						
1	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Saya telah mengikuti pelatihan yang sesuai untuk memperkaya pengetahuan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya memiliki pengalaman yang sesuai dengan posisi saya saat ini dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas.					
Kompetensi Manajerial						
4	Saya bertingkah laku sesuai dengan perkataan; berkata sesuai dengan fakta					
5	Saya tidak pernah menjanjikan/memberikan sesuatu yang bertentangan dengan aturan organisasi					
6	Saya berpartisipasi dan mampu menjalin interaksi sosial dengan rekan kerja/atasan/bawahan untuk melakukan/mendukung penyelesaian tugas					
7	Saya menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/departemen					
8	Saya bersedia menerima masukan, mengikuti contoh cara bekerja yang lebih efektif dan efisien di lingkungan kerja saya					
9	Saya mampu mengerjakan tugas dengan mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak diskriminatif, transparan dan tidak memiliki konflik kepentingan pribadi/kelompok/partai politik					
Kompetensi Sosiokultural						
10	Saya mampu memahami, menerima, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat					
11	Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi dan preferensi politik					
12	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara PNS dan para					

	pemangku kepentingan serta diantara pemangku kepentingan itu sendiri				
13	Saya mampu menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik				



Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Dengan bekerja sebagai PNS di wilayah Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai kebutuhan dasar rumah tangga saya terpenuhi					
2	Saya merasa nyaman bekerja sebagai PNS di wilayah Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai sehingga saya jarang sakit akibat stress kerja					
Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman						
3	Saya merasa aman secara jasmani tanpa ada ancaman kecelakaan kerja, dan ancaman terror bekerja sebagai PNS di wilayah Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai					
4	Saya merasa aman bekerja sebagai PNS karena diberikan jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan					
5	Saya merasa aman secara psikologis karena saya dijamin uang pension dihari tua					
Kebutuhan Sosial						
6	Saya merasa nyaman bekerja karena persahabatan dan rasa kekeluargaan dengan rekan kerja					
7	Saya memiliki ruang dalam berkomunikasi formal dan non formal					
8	Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja dengan baik					
Kebutuhan penghargaan						
9	Saya merasa dihormati di lingkungan rumah saya karena bekerja sebagai PNS Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai					
10	Kerja keras saya dihargai oleh atasan saya					
11	Insentif yang berikan kepada saya, sesuai dengan kerja keras saya					
12	Jalur karir yang disuguhkan dinilai transparan, dan sesuai dengan penghargaan atas kerja keras					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
13	Saya diberikan ruang dalam berkreasi					
14	Saya diberikan kesempatan dalam mengembangkan diri melalui di izinkan untuk melanjutkan studi					

	pendidikan					
15	Saya diberikan kesempatan mengikuti pelatihan guna untuk mengembangkan potensi diri					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan SOP perusahaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan saya					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan					
Kuantitas						
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
5	Saya dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada saya					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas pada waktu yang terbatas					
Kerjasama						
7	Saya mampu bekerjasama pada siapa saja					
8	Saya tidak pernah punya masalah dengan rekan kerja					
9	Saya nyaman berada di lingkungan kerja bersama para rekan kerja					
Tanggung Jawab						
10	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan pimpinan dengan hasil yang memuaskan pimpinan					
11	Ketika terdapat permasalahan pekerjaan dan pimpinan yang bertanggung jawab sedang tidak ditempat, saya mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan saya dengan baik					
12	Ketika diminta masukan atau pandangan cara kerja untuk menyelesaikan permasalahan kerja, saya berani dan dapat menyampaikan pendapat yang orisinal					

Lampiran Hasil

Lampiran 1. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Penerapan Penilaian E-Kinerja

No.	Pernyataan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	65
2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	3	2	42
3	4	4	3	5	2	4	4	5	3	2	2	2	4	3	47
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	62
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	65
6	4	4	4	2	5	5	4	2	2	5	2	3	5	5	52
7	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	58
8	4	4	5	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	4	48
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
10	3	2	5	4	2	4	2	5	4	2	3	4	4	4	48
11	3	1	5	5	3	4	1	5	3	3	4	3	4	3	47
12	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	33
13	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	47
14	3	4	1	3	3	4	4	1	3	3	5	3	1	2	40
15	4	3	1	4	4	3	3	1	4	3	4	5	3	4	46
16	3	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	53
17	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	43
18	3	5	5	3	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	50
19	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	40
20	4	3	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	4	53
21	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	3	4	1	1	43
22	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	42
23	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	5	46
24	3	4	1	3	2	1	4	1	3	2	1	4	1	4	34
25	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	65
26	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	5	51
27	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	35
28	2	2	2	2	2	5	2	3	2	4	2	2	2	1	33
29	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	52
30	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	61
31	3	4	5	5	5	1	4	5	5	5	1	3	5	4	55
32	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	60
33	4	1	4	1	3	1	1	4	1	3	1	1	2	2	29
34	4	2	5	2	4	5	5	4	2	3	4	3	4	3	50
35	3	3	5	4	5	2	4	5	3	5	4	4	5	3	55
36	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	31
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	40
38	4	3	4	1	2	3	3	4	1	2	3	2	3	3	38
39	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	30
40	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	54
41	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	54
42	4	3	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	3	3	51

43	3	2	5	4	3	3	2	5	4	3	3	3	5	2	47
44	3	1	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	33
45	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	3	3	4	44
46	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	43
47	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	50
48	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	4	2	48
49	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	4	57
50	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	2	4	5	57
51	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	47
52	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	48
53	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	3	3	58
54	3	1	2	4	3	3	1	2	4	3	3	3	2	3	37
55	3	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	53
56	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	55
57	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	53
58	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	54
59	4	5	5	3	3	2	5	5	3	3	2	5	2	4	51
60	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	32
61	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	2	50
62	3	5	2	3	5	5	5	2	3	5	5	4	2	5	54
63	3	5	1	5	3	4	5	1	5	3	4	4	3	4	50
64	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	56
65	3	1	5	3	3	3	1	5	3	3	3	5	4	3	45
66	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	34
67	4	4	2	5	4	2	4	2	5	4	2	4	4	2	48
68	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	32
69	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	30
70	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	53
71	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
72	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	57
73	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	4	3	4	52
74	3	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	5	3	4	35
75	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	4	3	3	30
76	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	44
77	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	56
78	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	2	54
79	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	49
80	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	39
81	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4	55
82	3	5	5	5	2	3	5	5	5	2	3	4	5	5	57
83	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	4	56
84	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	33
85	3	1	2	4	4	2	1	2	4	4	2	2	2	4	37
86	3	5	1	3	2	3	5	1	3	2	3	2	3	3	39
87	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	3	5	5	61
88	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	51
89	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	57
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	30

91	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	34
92	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	28
93	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52
94	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	61
95	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	62
96	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	34
97	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	62
98	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	61
99	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	28
100	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	25
101	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	64
102	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	4	57
103	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	55
104	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	47
105	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	36
106	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	34
107	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	35
108	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	36
109	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	32
110	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	30
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	29
112	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
113	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52
114	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	56
115	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
116	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	61
117	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	56
118	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	52
119	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	32
120	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	38
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	30
122	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
123	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	58
124	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	30
125	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	32
126	5	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	36
127	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	42
128	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	60
129	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
131	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
132	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	54
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
134	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	64
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
136	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	34
137	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

139	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	64
140	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	32
141	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
142	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	46
143	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	62
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
145	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	46
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
147	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	50
148	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	60
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
150	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	46
151	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	30
152	2	4	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	42
153	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	48
154	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	50
155	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	64
156	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	62
157	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	54
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
160	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	58
161	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	62
162	3	4	3	2	2	2	2	3	5	4	3	5	3	5	46
163	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
164	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	56
165	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	36
166	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	46
167	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40
168	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
169	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	62
170	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	64
171	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	34
172	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
173	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	58
174	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	30
175	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	54
176	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
177	3	4	5	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	38
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
179	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	50
180	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
181	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	58
182	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
183	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	54
184	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	46
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
186	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	50

187	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	56
188	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	62
189	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	56
190	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	50
191	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	56
192	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	4	58
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
194	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	50
195	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	54
196	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	48
197	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	4	58
198	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	50
199	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
200	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	54
201	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
202	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	54
203	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
204	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	54
205	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
206	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	3	30
207	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	4	4	49
208	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	54
209	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	55
210	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	58
211	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
212	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	58
213	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	47
214	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	45
215	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	52
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
217	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	62
218	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	61
219	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	50
220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
221	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	50
222	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	44
223	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	45
224	5	5	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	47
225	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	4	41
226	5	3	5	2	5	3	3	5	2	5	3	2	3	3	49
227	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	60
228	4	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	5	2	5	56
229	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	25
230	2	1	1	4	3	4	1	1	4	3	4	2	3	5	38
231	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	64
232	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	62
233	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	43
234	2	1	2	3	5	3	2	3	2	2	3	2	1	2	33

235	5	3	3	4	1	4	3	3	4	1	1	2	1	2	37
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Lampiran 2. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	4	2	5	5	5	5	2	3	3	1	2	5	47
2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	21
3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	22
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	39
5	3	4	2	5	3	5	3	5	5	2	5	5	4	51
6	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	56
7	2	2	3	2	2	1	5	3	2	4	2	1	4	33
8	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	30
9	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	24
10	3	3	1	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	37
11	4	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	29
12	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	22
13	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	16
14	1	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	1	28
15	1	1	5	1	3	5	3	3	3	3	4	3	3	38
16	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	39
17	3	1	3	2	3	2	4	2	3	5	4	2	5	39
18	4	1	3	3	3	2	5	1	3	4	3	3	4	39
19	4	1	3	4	4	2	4	2	5	3	5	5	3	45
20	3	1	3	2	5	3	3	3	5	2	2	4	2	38
21	3	2	2	4	2	1	1	5	2	1	1	1	1	26
22	1	3	4	2	3	2	2	4	3	1	1	2	1	29
23	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	1	3	2	40
24	4	2	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	47
25	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	58
26	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	52
27	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	25
28	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	4	24
29	4	2	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	48
30	5	1	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	3	48
31	3	1	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	41
32	4	2	3	3	5	2	3	1	5	5	5	5	5	48
33	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	18
34	2	4	5	2	4	4	2	3	4	5	2	4	5	46
35	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	47
36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	21
37	3	3	3	1	4	2	3	3	4	1	5	2	1	35
38	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	4	2	2	26
39	2	1	1	1	2	4	2	1	1	2	3	2	2	24
40	3	1	2	3	3	4	5	3	3	4	2	3	4	40
41	4	2	3	4	4	3	4	3	5	5	2	5	4	48
42	4	3	4	5	5	2	3	5	5	3	3	5	3	50
43	5	3	2	4	3	3	2	5	3	5	5	4	5	49
44	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	34

45	3	3	4	2	3	4	2	5	3	5	2	1	5	42
46	3	2	2	3	4	5	3	4	4	1	1	3	1	36
47	2	3	2	5	5	3	4	3	5	1	2	4	1	40
48	3	4	3	4	5	2	4	2	5	5	4	3	5	49
49	4	1	4	3	4	1	5	3	4	4	4	3	4	44
50	5	3	3	1	2	2	4	5	2	3	4	3	3	40
51	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	38
52	3	4	2	3	3	4	3	1	3	1	1	3	1	32
53	2	5	1	3	3	5	4	5	3	4	3	4	4	46
54	3	5	1	5	2	4	1	5	2	3	5	5	3	44
55	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	5	2	3	46
56	5	2	5	5	5	1	5	1	5	2	5	1	2	44
57	4	5	4	4	3	2	3	5	3	2	2	5	2	44
58	3	5	4	3	4	3	4	5	4	1	3	3	1	43
59	1	3	3	5	2	4	5	1	2	2	5	2	2	37
60	2	1	1	4	2	1	1	1	2	3	4	3	3	28
61	3	1	1	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	44
62	4	5	2	2	4	5	5	5	4	5	1	3	5	50
63	5	5	3	3	4	5	5	3	4	2	2	4	2	47
64	4	4	4	3	3	2	5	5	3	3	3	4	3	46
65	3	5	4	5	2	1	5	5	2	4	5	5	4	50
66	3	4	5	4	3	1	1	1	3	3	4	3	3	38
67	3	5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	2	2	49
68	2	1	3	3	4	1	5	1	4	1	5	1	1	32
69	3	1	1	4	3	4	1	1	3	3	3	2	3	32
70	4	1	4	5	2	4	3	5	2	4	1	3	4	42
71	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	49
72	4	5	3	2	5	5	3	5	5	2	5	5	2	51
73	3	4	4	3	4	2	5	5	4	2	5	3	2	46
74	2	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	2	3	47
75	3	2	3	3	2	5	1	1	2	4	3	2	4	35
76	3	1	1	2	3	4	5	5	3	3	3	3	3	39
77	3	5	4	3	5	3	5	5	5	2	4	4	2	50
78	4	4	5	4	4	1	4	1	4	1	3	4	1	40
79	3	3	4	5	3	1	3	1	3	2	2	3	2	35
80	2	1	4	4	2	3	1	1	2	3	5	2	3	33
81	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	1	5	48
82	4	5	2	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	51
83	3	3	1	1	4	5	5	5	4	5	2	3	5	46
84	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	4	1	25
85	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	29
86	4	1	2	3	3	5	1	2	3	3	4	2	3	36
87	3	5	1	4	5	5	5	5	5	2	3	2	2	47
88	4	2	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	49
89	1	1	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	51
90	1	2	1	1	2	2	1	1	2	4	4	3	4	28
91	3	1	1	2	5	1	1	5	5	5	3	2	5	39
92	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	20

93	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
94	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	54
95	3	4	4	4	3	1	4	5	3	4	2	2	4	43
96	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	23
97	3	4	5	5	2	4	1	4	5	5	4	4	5	51
98	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	19
99	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	19
100	1	3	3	2	3	5	4	2	3	4	3	4	3	40
101	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
102	5	4	2	4	4	2	2	5	3	5	5	5	5	51
103	2	1	1	2	4	3	3	2	3	5	4	3	3	36
104	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	27
105	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
106	3	3	3	2	2	3	4	1	4	3	3	4	4	39
107	2	3	3	4	3	3	5	2	5	5	1	3	4	43
108	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	35
109	2	2	2	2	1	2	3	2	2	5	1	1	3	28
110	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	20
111	4	3	3	4	5	3	3	3	2	5	3	4	4	46
112	2	4	4	3	3	1	5	2	2	5	4	4	5	44
113	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	5	3	4	38
114	3	3	3	3	2	3	5	5	4	1	4	3	3	42
115	5	5	5	2	3	5	3	4	3	2	3	4	3	47
116	2	4	4	3	4	5	1	3	3	3	2	4	4	42
117	1	1	1	5	5	5	2	2	4	5	1	1	4	37
118	1	2	2	4	3	3	3	2	5	4	1	3	3	36
119	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	5	4	39
120	1	2	1	1	1	2	2	4	2	3	2	4	3	28
121	3	5	5	3	2	3	5	5	1	3	5	2	4	46
122	4	4	4	2	3	5	4	4	5	2	4	5	5	51
123	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	24
124	1	1	2	2	1	2	2	2	3	4	4	1	1	26
125	2	2	2	1	2	3	3	1	2	4	2	3	2	29
126	3	5	5	2	2	2	2	2	5	3	3	4	5	43
127	4	4	4	3	5	5	1	3	5	2	2	4	5	47
128	5	5	5	4	5	5	2	3	3	1	5	5	4	52
129	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
130	2	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	2	3	47
131	3	3	3	3	3	4	4	3	1	5	4	3	2	41
132	2	1	1	1	2	3	2	2	4	2	2	1	1	24
133	5	2	2	5	1	5	3	3	3	5	1	2	4	41
134	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	24
135	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	25
136	2	3	3	3	2	2	4	3	3	5	4	3	3	40
137	2	5	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	2	46
138	3	5	5	2	5	5	5	3	4	5	3	3	1	49
139	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	2	2	46
140	3	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	38

141	2	1	1	4	3	2	1	5	1	5	5	4	3	37
142	1	3	3	3	2	3	1	4	2	4	1	3	4	34
143	2	4	4	2	3	3	5	3	3	3	1	4	3	40
144	4	3	3	3	4	5	3	5	4	2	5	2	5	48
145	4	3	3	5	5	2	3	4	5	3	4	4	3	48
146	4	3	3	3	2	3	2	3	3	5	3	5	2	41
147	3	3	3	5	4	3	1	4	2	4	2	4	2	40
148	1	3	3	4	3	2	2	3	1	3	1	3	3	32
149	3	4	4	3	5	4	3	2	5	2	4	3	4	46
150	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3	3	3	5	53
151	5	2	2	5	5	3	5	2	5	5	3	4	3	49
152	5	1	1	1	5	5	3	5	1	5	2	5	3	42
153	2	5	5	5	5	3	3	5	5	4	2	5	4	53
154	3	3	3	5	5	4	5	5	1	5	1	4	5	49
155	5	2	2	1	5	1	1	1	5	1	2	3	4	33
156	4	3	3	1	5	3	1	1	1	1	3	5	5	36
157	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	55
158	1	3	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	51
159	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	59
160	5	4	4	5	4	4	5	5	1	5	3	3	3	51
161	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	2	55
162	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	23
163	5	2	2	5	3	4	5	5	5	5	2	2	3	48
164	5	1	1	5	3	5	5	1	1	1	1	3	5	37
165	3	2	2	1	2	4	1	3	3	1	3	4	5	34
166	1	3	3	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	46
167	3	4	4	2	3	2	5	1	5	4	3	4	4	44
168	5	5	5	3	5	2	5	3	1	5	2	4	3	48
169	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	2	4	3	52
170	5	2	2	5	5	4	5	3	5	3	3	4	2	48
171	5	2	2	4	1	3	2	1	1	1	4	3	2	31
172	1	3	3	4	1	4	5	4	5	1	3	2	3	39
173	4	4	4	2	2	2	5	2	3	5	2	3	4	42
174	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	2	5	29
175	1	3	3	1	3	4	5	1	3	1	2	4	3	34
176	5	2	2	3	5	5	1	5	5	3	3	5	2	46
177	4	1	1	3	5	5	5	2	5	2	5	4	3	45
178	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57
179	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	58
180	1	4	4	1	1	2	1	2	1	1	1	5	2	26
181	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	26
182	4	2	2	2	2	3	2	3	5	1	2	2	2	32
183	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	54
184	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	53
185	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
186	4	3	3	1	3	1	1	2	1	1	4	2	4	30
187	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	4	23
188	3	1	1	1	5	1	1	1	5	1	2	2	1	25

189	4	4	4	2	5	1	2	3	4	5	3	3	3	43
190	4	4	4	5	1	2	4	5	5	5	3	4	5	51
191	2	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	3	46
192	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	23
193	2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	53
194	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	47
195	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	50
196	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	44
197	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	54
198	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	49
199	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
200	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	49
201	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
202	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	52
203	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
204	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	49
205	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
206	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	49
207	2	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4	46
208	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	51
209	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	59
210	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	59
211	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	57
212	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	53
213	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	38
214	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	37
215	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	53
216	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	60
217	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61
218	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	59
219	5	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	44
220	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
221	2	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	52
222	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	5	2	3	40
223	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	5	2	3	41
224	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	56
225	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	39
226	2	5	2	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	40
227	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	53
228	5	5	4	2	4	5	2	5	4	2	5	5	2	50
229	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	28
230	2	1	4	3	4	2	3	5	4	3	3	2	3	39
231	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	60
232	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	58
233	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	22
234	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	59
235	2	2	4	1	1	2	1	2	4	1	2	2	1	25

Lampiran 3. Skor Jawaban Responden Atas Variabel *Work Life Balance*

No.	Pernyataan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	5	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	46
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	30
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	31
4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	48
5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	52
6	4	5	3	5	3	3	5	2	2	2	3	3	5	5	50
7	2	5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	38
8	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	35
9	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	34
10	2	5	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	48
11	1	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	36
12	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3	29
13	3	1	3	3	4	3	2	1	3	3	4	3	2	1	36
14	4	1	3	3	5	3	1	2	4	3	5	3	1	2	40
15	3	1	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	50
16	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	51
17	4	5	2	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	53
18	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	57
19	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	46
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	40
21	1	3	3	3	3	4	1	1	2	4	2	2	1	1	31
22	2	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	45
23	3	3	4	3	2	4	4	5	4	3	2	4	4	5	50
24	4	1	4	3	1	5	1	5	3	2	2	4	1	4	40
25	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	61
26	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	59
27	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
28	2	3	2	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	30
29	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	54
30	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	61
31	4	5	5	5	1	3	5	4	3	5	1	3	5	4	53
32	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	62
33	1	4	1	3	1	1	2	2	4	3	1	1	2	2	28
34	2	5	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	39
35	3	5	3	5	2	4	5	3	4	5	2	4	5	3	53
36	4	4	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	31
37	3	5	4	3	4	5	2	2	4	3	4	5	2	2	48
38	3	4	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	37
39	4	4	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	37
40	5	4	4	3	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	51
41	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	55
42	3	4	5	5	2	3	3	3	4	5	2	3	3	3	48
43	2	5	4	3	3	3	5	2	4	3	3	3	5	2	47
44	1	4	3	2	5	3	4	3	4	2	5	3	4	3	46

45	2	5	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	46
46	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	44
47	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	51
48	4	2	4	4	3	5	4	2	4	4	3	5	4	2	50
49	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	57
50	4	5	4	3	5	2	4	5	4	3	5	2	4	5	55
51	3	4	4	2	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	48
52	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	48
53	4	2	4	5	2	5	3	3	5	5	2	5	3	3	51
54	1	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	40
55	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	53
56	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	56
57	3	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	57
58	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	54
59	5	5	3	3	2	5	2	4	4	3	2	5	2	4	49
60	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	32
61	3	5	3	3	3	5	5	2	4	3	3	5	5	2	51
62	5	2	3	5	5	4	2	5	3	5	5	4	2	5	55
63	5	1	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	51
64	5	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	52
65	1	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	49
66	2	2	2	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	3	37
67	4	2	5	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	47
68	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	2	3	40
69	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	34
70	5	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	57
71	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	52
72	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	60
73	2	5	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	54
74	1	1	3	3	2	5	3	4	4	3	2	5	3	4	43
75	1	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	37
76	5	5	3	3	4	4	5	2	4	3	4	4	5	2	53
77	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	64
78	5	5	4	3	3	5	3	2	4	3	3	5	3	2	50
79	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	48
80	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	38
81	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	54
82	5	5	5	2	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	57
83	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	55
84	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	34
85	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	30
86	5	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	39
87	5	5	5	2	5	3	5	5	3	2	5	3	5	5	58
88	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
89	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	57
90	3	2	2	5	3	2	3	2	2	3	4	2	2	4	39
91	4	3	5	4	3	2	3	5	2	4	3	3	2	2	45
92	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	38

93	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	52
94	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	60
95	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	61
96	3	5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	5	3	42
97	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	61
98	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	62
99	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38
100	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	35
101	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
102	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	59
103	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	48
104	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
105	2	4	2	5	2	2	3	5	4	2	2	2	4	5	44
106	3	5	4	3	5	4	5	2	2	3	2	4	3	4	49
107	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	41
108	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
109	3	2	2	3	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	43
110	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	34
111	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
112	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	58
113	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	51
114	3	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	59
115	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
116	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	50
117	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	54
118	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	62
119	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	48
120	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52
121	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	61
122	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
123	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	57
124	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	48
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
126	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	57
127	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
128	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	60
129	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
130	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
131	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
132	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	52
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
134	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	65
135	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	36
136	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	32
137	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	51
138	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
139	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
140	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52

141	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	38
142	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	47
143	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	59
144	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
145	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	48
146	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	32
147	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
148	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	51
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
150	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	36
151	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	3	33
152	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	62
153	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	47
154	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	51
155	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	63
156	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	5	4	41
157	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	54
158	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	59
159	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	54
160	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	55
161	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	61
162	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	57
163	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	48
164	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	45
165	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	36
166	3	4	2	2	2	2	2	5	3	2	3	3	4	2	39
167	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	32
168	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	47
169	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	61
170	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	65
171	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	27
172	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
173	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	55
174	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	32
175	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	57
176	3	2	2	3	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	34
177	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	35
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
179	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	54
180	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	55
181	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	55
182	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
183	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	57
184	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	48
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
186	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	51
187	3	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	59
188	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	61

189	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	53
190	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	51
191	3	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	59
192	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	58
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
194	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	51
195	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	54
196	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	47
197	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	58
198	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	54
199	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
200	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	52
201	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
202	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	57
203	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
204	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	52
205	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
206	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	54
207	2	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	50
208	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	54
209	5	3	2	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	52
210	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	62
211	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
212	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	56
213	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	42
214	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	50
215	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	54
216	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
217	3	5	5	3	5	3	3	2	2	3	3	2	2	3	44
218	2	3	2	2	2	2	4	3	5	2	2	3	4	4	40
219	5	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	47
220	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
221	2	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	55
222	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	42
223	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	42
224	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	38
225	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	44
226	2	5	2	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	43
227	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	58
228	5	5	4	2	4	5	2	5	4	2	4	5	2	5	54
229	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39
230	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	23
231	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	64
232	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	63
233	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	42
234	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26
235	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	62



Lampiran 4. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi

No.	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	4	2	3	5	62
2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	34
3	3	2	2	2	1	2	4	5	3	2	2	2	1	3	4	38
4	3	4	2	5	4	4	3	2	3	4	2	5	4	4	3	52
5	5	5	2	4	3	2	3	3	5	5	2	4	3	3	3	52
6	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	70
7	3	3	4	2	4	3	5	5	3	3	4	2	4	3	3	51
8	2	3	3	3	2	5	4	5	2	3	3	3	2	4	3	47
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	39
10	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	37
11	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	31
12	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	32
13	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	30
14	3	3	3	3	1	2	4	1	3	3	3	3	1	2	3	38
15	4	4	4	5	3	4	3	1	4	4	4	5	3	4	4	56
16	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	5	59
17	2	5	2	4	4	3	4	5	2	5	2	4	4	3	4	53
18	3	5	2	3	3	4	5	5	3	5	2	3	3	3	3	52
19	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	61
20	5	4	4	3	2	4	3	5	5	4	4	3	2	4	4	56
21	4	4	3	4	1	3	1	5	4	4	3	4	1	1	4	46
22	3	2	3	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	46
23	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	53
24	3	2	1	4	1	1	4	1	3	2	1	2	2	2	3	32
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	70
26	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	65
27	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	1	40
28	2	4	5	2	2	4	2	5	2	4	5	2	2	1	1	43
29	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	3	5	61
30	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	67
31	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	1	3	5	4	5	61
32	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	67
33	1	3	1	1	2	2	1	4	1	3	1	1	2	2	1	26
34	1	3	3	2	4	1	2	5	1	3	3	2	4	2	3	39
35	3	5	2	4	5	5	3	5	3	5	2	4	5	3	2	56
36	2	2	1	2	2	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	30
37	4	3	4	5	2	3	3	5	4	3	4	5	2	2	4	53
38	1	2	3	2	3	5	3	4	1	2	3	2	3	3	1	38
39	2	3	1	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	2	2	39
40	4	3	3	4	5	2	5	4	4	3	3	4	5	3	3	55
41	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	2	56
42	5	5	2	3	3	3	3	4	5	5	2	3	3	3	1	50
43	3	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	40
44	3	2	5	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	39

45	2	3	3	3	3	5	2	5	2	3	3	3	3	4	3	47
46	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	47
47	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	52
48	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	3	5	4	2	5	56
49	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	40
50	4	3	5	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	5	2	46
51	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	40
52	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	40
53	4	5	2	5	3	1	4	2	4	5	2	5	3	3	4	52
54	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	33
55	4	3	5	3	3	2	3	5	4	3	5	3	3	4	3	53
56	3	3	4	4	5	2	4	5	3	3	4	4	5	4	3	56
57	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	58
58	3	5	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	57
59	3	3	2	5	2	4	5	5	3	3	2	5	2	4	4	52
60	2	2	2	4	3	5	4	1	2	2	2	4	3	4	3	43
61	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	2	3	54
62	3	5	5	4	2	3	5	2	3	5	5	4	2	5	4	57
63	5	3	4	4	3	3	5	1	5	3	4	4	3	4	5	56
64	3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	57
65	3	3	3	5	4	2	1	5	3	3	3	5	4	3	2	49
66	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	37
67	5	4	2	4	4	3	4	2	5	4	2	4	4	2	3	52
68	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	67
69	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	34
70	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	59
71	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	56
72	5	4	3	4	3	2	3	1	5	4	3	4	3	4	3	51
73	4	5	3	4	3	3	2	5	4	5	3	4	3	4	3	55
74	3	3	2	5	3	3	1	1	3	3	2	5	3	4	2	43
75	2	2	3	4	3	4	1	1	2	2	3	4	3	3	2	39
76	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	2	3	58
77	5	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	58
78	4	3	3	5	3	2	5	5	4	3	3	5	3	2	5	55
79	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	40
80	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	2	2	5	2	38
81	3	3	4	3	3	4	5	5	2	2	2	2	2	2	3	45
82	5	2	3	4	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	62
83	4	3	3	5	4	3	2	2	4	3	3	5	2	2	3	48
84	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	32
85	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	30
86	3	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	2	3	3	2	40
87	5	4	5	3	5	3	5	5	5	2	5	3	5	5	3	63
88	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
89	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	61
90	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
91	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	59
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30

93	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
94	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	65
95	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
96	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	37
97	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
98	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	65
99	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
101	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	69
102	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	62
103	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	51
104	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	40
105	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	39
106	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	32
107	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	35
108	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	40
109	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	36
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
111	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
112	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
113	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
114	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	61
115	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
116	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
117	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	59
118	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
119	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	31
120	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
121	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	35
122	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
123	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	61
124	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
126	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
127	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
128	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	65
129	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
131	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
132	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	57
133	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
134	4	5	5	4	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	49
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
136	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	37
137	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	45
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
139	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	69
140	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	36

141	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
142	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	49
143	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	65
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
145	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	50
146	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
147	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
148	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
150	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
151	2	2	2	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	35
152	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
153	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	51
154	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54
155	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	69
156	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
157	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	57
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
159	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	50
160	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	61
161	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
162	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	59
163	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
164	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	49
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	31
167	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
168	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	51
169	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
170	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	69
171	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	29
172	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
173	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	61
174	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	34
175	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	59
176	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	36
177	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
179	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	55
180	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
181	5	3	4	2	5	2	4	2	3	4	2	3	5	3	4	51
182	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
183	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	59
184	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	50
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
186	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54
187	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	61
188	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66

189	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	59
190	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54
191	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	61
192	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	62
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
194	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54
195	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	58
196	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	51
197	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	5	2	2	42
198	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	35
199	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
200	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	57
201	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
202	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	59
203	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
204	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	57
205	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
206	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	35
207	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	42
208	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	57
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
210	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	63
211	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
212	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	61
213	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
214	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	49
215	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	53
216	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	50
217	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	57
218	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	40
219	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	53
220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
221	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	55
222	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	50
223	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	49
224	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	58
225	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	48
226	2	5	3	4	3	4	3	5	2	5	3	4	3	3	5	54
227	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	2	4	59
228	4	2	4	3	2	3	5	5	4	2	4	3	2	3	4	50
229	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	31
230	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	36
231	5	3	4	3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	4	2	59
232	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	63
233	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	5	4	27
234	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	35
235	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	65

Lampiran 5. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	2	50
2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	24
3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	23
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
5	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	40
6	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	50
7	2	2	3	2	2	1	5	3	2	1	5	1	29
8	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	34
9	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	21
10	3	3	1	1	4	4	2	3	4	4	2	3	34
11	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	29
12	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	22
13	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	27
14	1	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	27
15	1	1	5	1	3	5	3	3	3	5	3	3	36
16	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	36
17	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	31
18	4	1	3	3	3	2	5	1	3	2	5	3	35
19	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	30
20	3	1	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	38
21	3	2	2	4	2	1	1	5	2	1	1	1	25
22	1	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	30
23	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	41
24	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	40
25	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	54
26	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	48
27	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	30
28	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	31
29	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	49
30	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	30
31	3	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	41
32	4	2	3	3	5	2	3	1	5	2	3	5	38
33	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	26
34	2	4	5	2	4	4	2	3	4	4	2	4	40
35	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	42
36	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	27
37	3	3	3	1	4	2	3	3	4	2	3	2	33
38	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	1	2	20
39	2	1	1	1	2	4	2	1	1	4	2	2	23
40	3	1	2	3	3	4	5	3	3	4	5	3	39
41	4	2	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	44
42	4	3	4	5	5	2	3	5	5	2	3	5	46
43	5	3	2	4	3	3	2	5	3	3	2	4	39
44	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	29

45	3	3	4	2	3	4	2	5	3	4	2	1	36
46	3	2	2	3	4	5	3	4	4	5	3	3	41
47	2	3	2	5	5	3	4	3	5	3	4	4	43
48	3	4	3	4	5	2	4	2	5	2	4	3	41
49	4	1	4	3	4	1	5	3	4	1	5	3	38
50	5	3	3	1	2	2	4	5	2	2	4	3	36
51	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	37
52	3	4	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	36
53	2	5	1	3	3	5	4	5	3	5	4	4	44
54	3	5	1	5	2	4	1	5	2	4	1	5	38
55	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	41
56	5	2	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	41
57	4	5	4	4	3	2	3	5	3	2	3	5	43
58	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	45
59	1	3	3	5	2	4	5	1	2	4	5	2	37
60	2	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	3	20
61	3	1	1	3	3	5	5	5	3	5	5	4	43
62	4	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	3	49
63	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	51
64	4	4	4	3	3	2	5	5	3	2	5	4	44
65	3	5	4	5	2	1	5	5	2	1	5	5	43
66	3	4	5	4	3	1	1	1	3	1	1	3	30
67	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	2	50
68	2	2	3	3	4	4	5	4	4	3	5	2	41
69	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	20
70	4	1	4	5	2	4	3	5	2	4	3	3	40
71	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	50
72	4	5	3	2	5	5	3	5	5	5	3	5	50
73	3	4	4	3	4	2	5	5	4	2	5	3	44
74	2	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	2	44
75	3	2	3	3	2	5	1	1	2	5	1	2	30
76	3	1	1	2	3	4	5	5	3	4	5	3	39
77	3	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	50
78	4	4	5	4	4	1	4	1	4	1	4	4	40
79	3	3	4	5	3	1	3	1	3	1	3	3	33
80	2	1	4	4	2	3	1	1	2	3	1	2	26
81	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	1	42
82	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	50
83	3	3	1	1	4	5	5	5	4	5	5	3	44
84	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	36
85	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2	1	3	24
86	4	1	2	3	3	5	1	2	3	5	1	2	32
87	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	50
88	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	50
89	1	1	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	47
90	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	29
91	3	1	1	2	5	1	1	5	5	1	1	2	28
92	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25

93	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
94	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	54
95	3	4	4	4	3	1	4	5	3	1	4	2	38
96	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	22
97	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	54
98	5	3	4	5	5	2	4	1	4	2	4	4	43
99	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	20
100	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	28
101	3	1	3	3	2	3	5	4	2	3	5	3	37
102	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	38
103	5	5	4	2	4	4	2	2	5	4	2	5	44
104	4	2	1	1	2	4	3	3	2	4	3	4	33
105	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	26
106	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	28
107	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3	3	32
108	1	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	1	33
109	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	1	30
110	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	21
111	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	28
112	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	42
113	4	2	4	4	3	3	1	5	2	3	1	4	36
114	5	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	5	35
115	4	3	3	3	3	2	3	5	5	2	3	4	40
116	3	5	5	5	2	3	5	3	4	3	5	3	46
117	2	2	4	4	3	4	5	1	3	4	5	2	39
118	1	1	1	1	5	5	5	2	2	5	5	1	34
119	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	1	28
120	2	1	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	32
121	1	1	2	1	1	1	2	2	4	1	2	2	20
122	5	3	5	5	3	2	3	5	5	2	3	5	46
123	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	5	4	46
124	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	23
125	4	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	24
126	4	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	27
127	3	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	3	33
128	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	53
129	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	54
130	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25
131	5	2	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	47
132	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	41
133	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	24
134	1	5	2	2	5	1	5	3	3	1	5	1	34
135	2	1	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	22
136	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	23
137	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	34
138	4	2	5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	40
139	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	53
140	1	2	2	1	2	4	1	2	2	4	1	2	24

141	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	5	18
142	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	41
143	3	3	1	5	2	4	3	4	3	4	3	5	40
144	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	50
145	3	3	2	3	4	5	2	1	2	5	2	5	37
146	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	25
147	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	29
148	4	4	5	4	2	2	4	4	2	2	4	5	42
149	3	4	4	3	3	5	2	3	2	5	2	3	39
150	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	26
151	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	22
152	2	1	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	30
153	4	4	2	4	4	3	3	5	3	3	3	4	42
154	4	5	2	4	3	4	2	4	4	4	2	5	43
155	3	4	3	5	1	5	3	2	5	5	3	3	42
156	3	3	4	3	1	4	3	2	4	4	3	3	37
157	4	3	5	5	2	5	5	2	3	5	5	4	48
158	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	50
159	1	4	4	4	1	4	2	1	3	4	2	3	33
160	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	34
161	5	4	2	5	5	4	3	3	3	4	3	4	45
162	4	3	3	2	1	2	2	4	3	2	2	3	31
163	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	51
164	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	56
165	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	20
166	1	1	1	1	1	5	4	2	1	5	4	1	27
167	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	23
168	4	5	2	3	5	5	4	3	1	5	4	4	45
169	4	5	5	4	5	3	4	4	2	3	4	4	47
170	5	4	4	5	5	5	5	2	3	5	5	3	51
171	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	32
172	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	36
173	3	2	1	1	4	1	4	3	4	1	4	5	33
174	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	28
175	2	4	2	3	4	5	4	2	3	5	4	1	39
176	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	27
177	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	29
178	3	3	1	4	1	3	3	4	4	3	3	5	37
179	4	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	54
180	3	1	3	4	3	3	5	2	5	3	5	4	41
181	2	2	2	5	2	3	3	3	4	3	3	3	35
182	3	3	3	4	2	5	2	3	2	5	2	5	39
183	4	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	5	35
184	3	4	2	5	2	2	4	5	2	2	4	5	40
185	4	3	1	4	3	3	5	3	3	3	5	5	42
186	2	5	2	5	3	3	5	2	4	3	5	5	44
187	4	3	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	39
188	5	2	3	4	5	5	2	2	1	5	2	3	39

189	4	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	38
190	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	35
191	3	4	3	4	1	3	3	5	4	3	3	5	41
192	3	5	4	3	3	4	2	4	4	4	2	5	43
193	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	5	38
194	5	3	3	2	5	5	3	1	5	5	3	1	41
195	5	4	2	3	5	5	3	2	2	5	3	5	44
196	4	5	1	5	4	3	4	5	1	3	4	5	44
197	3	4	4	1	3	2	2	5	1	2	2	1	30
198	5	5	3	1	2	1	2	4	1	1	2	1	28
199	2	5	2	5	3	5	3	4	4	5	3	5	46
200	5	4	1	3	4	5	4	3	5	5	4	5	48
201	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	54
202	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	49
203	3	2	5	2	3	5	2	1	5	5	2	5	40
204	3	2	3	3	2	1	3	1	4	1	3	1	27
205	2	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	49
206	3	5	1	1	2	1	4	1	3	1	4	2	28
207	4	5	2	3	3	4	3	1	1	4	3	1	34
208	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	51
209	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	1	46
210	4	3	3	1	5	5	5	5	3	5	5	4	48
211	4	3	5	2	5	5	4	5	3	5	4	5	50
212	4	2	1	3	3	5	3	5	5	5	3	3	42
213	3	2	4	1	3	1	2	4	5	1	2	4	32
214	2	3	3	4	5	5	3	5	4	5	3	5	47
215	3	4	5	5	2	3	5	5	5	3	5	5	50
216	2	5	4	3	3	1	4	1	4	1	4	4	36
217	4	3	3	2	1	4	3	2	4	4	3	3	36
218	5	2	3	1	5	1	2	1	3	1	2	4	30
219	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	47
220	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
221	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	49
222	5	2	3	1	2	5	3	3	3	5	3	4	39
223	3	2	1	2	4	3	3	2	4	3	3	5	35
224	2	2	2	1	5	1	2	1	5	1	2	4	28
225	5	5	5	2	4	1	5	5	4	1	5	3	45
226	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	48
227	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	3	52
228	2	4	4	5	4	1	2	2	5	1	2	3	35
229	2	4	3	3	1	2	5	1	4	2	5	3	35
230	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	21
231	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	42
232	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	54
233	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	46
234	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	5	25
235	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	54



Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Penerapan Penilaian E-Kinerja (X₁)

Correlations																
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Total	
Item 1	Pearson Correlation	1	.582**	.290	.306	.628**	.454*	.502**	.198	.469**	.497**	.403*	.400*	.361	.379*	.731**
	Sig. (2-tailed)		.001	.120	.100	.000	.012	.005	.295	.009	.005	.027	.028	.050	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	.582**	1	.081	.168	.517**	.165	.961**	.022	.219	.357	.178	.233	.238	.362*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.001		.671	.374	.003	.384	.000	.907	.244	.053	.347	.214	.205	.049	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	.290	.081	1	.412*	.490**	.355	.068	.880**	.369*	.344	.193	.159	.420*	.160	.650**
	Sig. (2-tailed)	.120	.671		.024	.006	.054	.722	.000	.045	.063	.306	.403	.021	.398	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	.306	.168	.412*	1	.325	.311	.151	.478*	.572**	.093	.303	.416	.398*	.074	.577**
	Sig. (2-tailed)	.100	.374	.024		.080	.095	.427	.008	.001	.625	.104	.022	.029	.698	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	.628**	.517**	.490**	.325	1	.484**	.439*	.296	.466**	.724**	.453*	.422*	.413*	.256	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.006	.080		.007	.015	.112	.009	.000	.012	.020	.023	.172	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	.454*	.165	.355	.311	.484**	1	.127	.291	.272	.539**	.453*	.180	.489**	-.084	.590**
	Sig. (2-tailed)	.012	.384	.054	.095	.007		.505	.118	.146	.002	.012	.340	.006	.660	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 7	Pearson Correlation	.502**	.961**	.068	.151	.439*	.127	1	.009	.153	.292	.174	.195	.237	.360	.539**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.722	.427	.015	.505		.963	.419	.117	.358	.302	.207	.051	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 8	Pearson Correlation	.198	.022	.880**	.478*	.296	.291	.009	1	.319	.156	.146	.114	.377*	.048	.548**
	Sig. (2-tailed)	.295	.907	.000	.008	.112	.118	.963		.086	.410	.440	.549	.040	.802	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 9	Pearson Correlation	.469**	.219	.369*	.572**	.466**	.272	.153	.319	1	.466**	.387*	.645**	.257	.271	.664**
	Sig. (2-tailed)	.009	.244	.045	.001	.009	.146	.419	.086		.009	.034	.000	.170	.147	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 10	Pearson Correlation	.497**	.357	.344	.093	.724**	.539**	.292	.156	.466**	1	.293	.307	.395*	.264	.666**
	Sig. (2-tailed)	.005	.053	.063	.625	.000	.002	.117	.410	.009		.116	.098	.031	.159	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 11	Pearson Correlation	.403*	.178	.193	.303	.453*	.453*	.174	.146	.387*	.293	1	.344	.186	-.189	.487**
	Sig. (2-tailed)	.027	.347	.306	.104	.012	.012	.358	.440	.034	.116		.063	.326	.317	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 12	Pearson Correlation	.400*	.233	.159	.416*	.422*	.180	.195	.114	.645**	.307	.344	1	.391*	.387*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.028	.214	.403	.022	.020	.340	.302	.549	.000	.098	.063		.033	.034	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 13	Pearson Correlation	.361	.238	.420*	.398*	.413*	.489**	.237	.377*	.257	.395*	.186	.391*	1	.516**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.050	.205	.021	.029	.023	.006	.207	.040	.170	.031	.326	.033		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 14	Pearson Correlation	.379*	.362*	.160	.074	.256	-.084	.360	.048	.271	.264	-.189	.387*	.516**	1	.441*
	Sig. (2-tailed)	.039	.049	.398	.698	.172	.660	.051	.802	.147	.159	.317	.034	.004		.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.731**	.585**	.650**	.577**	.806**	.590**	.539**	.548**	.664**	.666**	.487**	.581**	.679**	.441*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.002	.002	.000	.000	.006	.001	.000	.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

		Correlations													
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Total
Item 1	Pearson Correlation	1													
	Sig. (2-tailed)		.413*	.423*	.726**	.629**	.429*	.535**	.061	.607**	.533**	.297	.599**	.567**	.777**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	.413*	1												
	Sig. (2-tailed)	.023		.265	.553**	.364*	.604**	.057	.297	.360	.198	-.021	.285	.265	.513**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	.423*	.265	1											
	Sig. (2-tailed)	.020	.157		.377*	.488**	.401*	.513**	.357	.586**	.551**	.311	.487**	.377*	.694**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	.726**	.553**	.377*	1										
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.040		.432*	.364*	.384*	.273	.501**	.260	.239	.547**	.375*	.680**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	.629**	.364*	.488**	.432*	1									
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.006	.017		.484**	.428*	.199	.858**	.516**	.316	.590**	.466**	.769**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	.429*	.604**	.401*	.364*	.484**	1								
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.028	.048	.007		.303	.131	.539**	.295	.251	.565**	.442*	.654**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 7	Pearson Correlation	.535**	.057	.513**	.384*	.428*	.303	1							
	Sig. (2-tailed)	.002	.764	.004	.036	.018	.104		-.069	.433*	.657**	.340	.319	.674**	.643**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 8	Pearson Correlation	.061	.297	.357	.273	.199	.131	-.069	1						
	Sig. (2-tailed)	.748	.111	.053	.145	.292	.489	.719		.387*	.079	.165	.135	.032	.327
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 9	Pearson Correlation	.607**	.360	.586**	.501**	.858**	.539**	.433*	.387*	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.001	.005	.000	.002	.017	.035		.528*	.567**	.774**	.471**	.864**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 10	Pearson Correlation	.533**	.198	.551**	.260	.516**	.295	.657**	.079	.528*	1				
	Sig. (2-tailed)	.002	.294	.002	.166	.003	.113	.000	.677	.003		.621**	.396*	.842**	.749**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 11	Pearson Correlation	.297	-.021	.311	.239	.316	.251	.340	.165	.567**	.621**	1			
	Sig. (2-tailed)	.111	.911	.094	.204	.089	.181	.066	.383	.001	.000		.555**	.565**	.605**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 12	Pearson Correlation	.599**	.285	.487**	.547**	.590**	.565**	.319	.135	.774**	.396*	.555**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.127	.006	.002	.001	.001	.085	.478	.000	.031	.001		.437*	.762**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 13	Pearson Correlation	.567**	.265	.377*	.375*	.466**	.442*	.674**	.032	.471**	.842**	.565**	.437*	1	
	Sig. (2-tailed)	.001	.157	.040	.041	.010	.014	.000	.867	.009	.000	.001	.016		.753**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.777**	.513**	.694**	.680**	.769**	.654**	.643**	.327	.864**	.749**	.605**	.762**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X₃)

Correlations																
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Total	
Item 1	Pearson Correlation	1	.221	.312	.558 ^{**}	.164	.391 [*]	.347	.356	.394 [*]	.442 [*]	.478 [*]	.518 ^{**}	.150	.321	600 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.241	.093	.001	.386	.033	.060	.053	.031	.014	.008	.003	.429	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	.221	1	.216	.496 ^{**}	.039	.246	.587 ^{**}	.234	.280	.396 ^{**}	.121	.337	.614 ^{**}	.288	.592 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.241		.251	.005	.836	.191	.001	.213	.134	.031	.526	.068	.000	.122	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	.312	.216	1	.424 [*]	.295	.710 ^{**}	.389 [*]	.507 ^{**}	.363 [*]	.490 ^{**}	.461 [*]	.745 ^{**}	.312	.387	.897 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.093	.251		.020	.113	.000	.033	.004	.049	.006	.010	.000	.094	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	.558 ^{**}	.496 ^{**}	.424 [*]	1	.430	.407 [*]	.533 ^{**}	.182	.327	.740 ^{**}	.459 [*]	.455 [*]	.499 ^{**}	.187	.728 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.020		.018	.025	.002	.335	.078	.000	.011	.012	.005	.324	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	.164	.039	.295	.430 [*]	1	.349	.286	-.203	.257	.442 [*]	.805 ^{**}	.384 [*]	.276	-.240	.435 [*]
	Sig. (2-tailed)	.386	.836	.113	.018		.058	.126	.281	.171	.014	.000	.036	.141	.201	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	.391 [*]	.246	.710 ^{**}	.407 [*]	.349	1	.314	.527 ^{**}	.528 ^{**}	.475 ^{**}	.478 ^{**}	.874 ^{**}	.232	.293	.716 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.033	.191	.000	.025	.058		.091	.003	.003	.008	.008	.000	.217	.116	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 7	Pearson Correlation	.347	.587 ^{**}	.389 [*]	.533 ^{**}	.286	.314	1	.383 [*]	.353	.447 [*]	.423 [*]	.521 ^{**}	.882 ^{**}	.523 ^{**}	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.060	.001	.033	.002	.126	.091		.037	.056	.013	.020	.003	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 8	Pearson Correlation	.356	.234	.507 ^{**}	.182	-.203	.527 ^{**}	.383 [*]	1	.536 ^{**}	.255	.060	.566 ^{**}	.343	.816 ^{**}	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.053	.213	.004	.335	.281	.003	.037		.002	.174	.752	.001	.063	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 9	Pearson Correlation	.394 [*]	.280	.363 [*]	.327	.257	.528 ^{**}	.353	.536 ^{**}	1	.476 ^{**}	.485 [*]	.626 ^{**}	.326	.261	.654 [*]
	Sig. (2-tailed)	.031	.134	.049	.078	.171	.003	.056	.002		.008	.007	.000	.079	.164	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 10	Pearson Correlation	.442 [*]	.396 ^{**}	.490 ^{**}	.740 ^{**}	.442	.475 ^{**}	.447 [*]	.255	.476 ^{**}	1	.508 ^{**}	.474 [*]	.385 [*]	.070	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.031	.006	.000	.014	.008	.013	.174	.008		.004	.008	.036	.715	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 11	Pearson Correlation	.478 ^{**}	.121	.461 [*]	.459 [*]	.805 ^{**}	.478 ^{**}	.423 [*]	.060	.485 [*]	.508 ^{**}	1	.603 [*]	.308	-.063	.632 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.526	.010	.011	.000	.008	.020	.752	.007	.004		.000	.097	.739	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 12	Pearson Correlation	.518 ^{**}	.337	.745 ^{**}	.455 [*]	.384 [*]	.874 ^{**}	.521 ^{**}	.566 ^{**}	.626 ^{**}	.474 [*]	.603 [*]	1	.419 [*]	.385 [*]	.838 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.068	.000	.012	.036	.000	.003	.001	.000	.008	.000		.021	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 13	Pearson Correlation	.150	.614 ^{**}	.312	.499 ^{**}	.276	.232	.882 ^{**}	.343	.326	.385 [*]	.308	.419 [*]	1	.485 ^{**}	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.429	.000	.094	.005	.141	.217	.000	.063	.079	.036	.097	.021		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 14	Pearson Correlation	.321	.288	.387 [*]	.187	-.240	.293	.523 ^{**}	.816 ^{**}	.261	.070	-.063	.385 [*]	.485 ^{**}	1	.531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.083	.122	.035	.324	.201	.116	.003	.000	.164	.715	.739	.036	.007		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.600 ^{**}	.592 ^{**}	.697 ^{**}	.728 ^{**}	.435 [*]	.716 ^{**}	.783 ^{**}	.606 ^{**}	.654 [*]	.708 ^{**}	.632 ^{**}	.836 ^{**}	.707 ^{**}	.531 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₄)

Correlations																
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Total
Item1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .003 30	.390 ^{**} .033 30	.547 ^{**} .002 30	.270 .149 30	.423 .020 30	.148 .434 30	.212 .261 30	.913 ^{**} .000 30	.503 ^{**} .005 30	.363 ^{**} .049 30	.565 ^{**} .001 30	.374 ^{**} .042 30	.422 ^{**} .020 30	.504 ^{**} .004 30	.686 ^{**} .000 30
Item2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.531 ^{**} .003 30	1 .003 30	.527 ^{**} .003 30	.395 ^{**} .031 30	.624 ^{**} .000 30	.304 .102 30	.392 ^{**} .032 30	.489 ^{**} .006 30	.949 ^{**} .000 30	.501 ^{**} .005 30	.608 ^{**} .000 30	.481 ^{**} .007 30	.336 .069 30	.542 ^{**} .002 30	.801 ^{**} .000 30
Item3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.390 ^{**} .033 30	.527 ^{**} .003 30	1 .003 30	.181 .337 30	.349 .059 30	.689 ^{**} .000 30	.072 .704 30	.408 ^{**} .025 30	.379 ^{**} .039 30	.501 ^{**} .005 30	.975 ^{**} .000 30	.312 .093 30	.379 ^{**} .039 30	.154 .416 30	.378 ^{**} .040 30
Item4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.547 ^{**} .002 30	.521 ^{**} .003 30	.181 .337 30	1 .003 30	.356 .054 30	.389 ^{**} .033 30	.172 .364 30	-.082 .667 30	.502 ^{**} .005 30	.437 ^{**} .016 30	.125 .509 30	.920 ^{**} .002 30	.503 ^{**} .005 30	.316 .089 30	.603 ^{**} .005 30
Item5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.270 .149 30	.395 ^{**} .031 30	.349 .059 30	.356 .054 30	1 .001 30	.564 ^{**} .080 30	.325 .355 30	.175 .054 30	.356 .031 30	.395 ^{**} .059 30	.349 .011 30	.460 ^{**} .000 30	.935 ^{**} .000 30	.541 ^{**} .002 30	.688 ^{**} .015 30
Item6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.423 ^{**} .020 30	.624 ^{**} .000 30	.689 ^{**} .000 30	.389 ^{**} .033 30	.564 ^{**} .001 30	1 .104 30	.302 .104 30	.457 ^{**} .011 30	.435 ^{**} .016 30	.647 ^{**} .000 30	.689 ^{**} .000 30	.546 ^{**} .000 30	.589 ^{**} .001 30	.535 ^{**} .002 30	.834 ^{**} .003 30
Item7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.148 .434 30	.304 .102 30	.072 .704 30	.172 .364 30	.325 .080 30	.302 .104 30	1 .145 30	.273 .361 30	.173 .183 30	.250 .813 30	.045 .419 30	.153 .016 30	.435 ^{**} .014 30	.444 ^{**} .014 30	.272 .146 30
Item8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.212 .261 30	.392 ^{**} .032 30	.408 ^{**} .030 30	-.082 .667 30	.175 .355 30	.457 ^{**} .011 30	.273 .145 30	1 .226 30	.226 .032 30	.392 ^{**} .034 30	.389 ^{**} .593 30	.102 .221 30	.230 .216 30	.233 .279 30	.480 ^{**} .007 30
Item9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.913 ^{**} .000 30	.489 ^{**} .006 30	.379 ^{**} .039 30	.502 ^{**} .005 30	.356 .054 30	.435 ^{**} .016 30	.173 .361 30	.226 .230 30	1 .010 30	.462 ^{**} .056 30	.352 .002 30	.549 ^{**} .002 30	.364 ^{**} .048 30	.492 ^{**} .006 30	.699 ^{**} .001 30
Item10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.503 ^{**} .005 30	.949 ^{**} .000 30	.501 ^{**} .005 30	.437 ^{**} .031 30	.395 ^{**} .000 30	.647 ^{**} .000 30	.250 .183 30	.392 ^{**} .032 30	.462 ^{**} .010 30	1 .003 30	.527 ^{**} .003 30	.582 ^{**} .001 30	.481 ^{**} .007 30	.362 ^{**} .049 30	.786 ^{**} .002 30
Item11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.363 ^{**} .049 30	.501 ^{**} .005 30	.975 ^{**} .000 30	.125 .509 30	.349 .059 30	.689 ^{**} .000 30	.045 .813 30	.389 ^{**} .034 30	.352 .056 30	.527 ^{**} .003 30	1 .126 30	.285 .039 30	.379 ^{**} .416 30	.154 .040 30	.378 ^{**} .000 30
Item12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.565 ^{**} .001 30	.608 ^{**} .000 30	.312 .093 30	.920 ^{**} .000 30	.460 .011 30	.546 ^{**} .002 30	.153 .419 30	.102 .593 30	.549 ^{**} .002 30	.582 ^{**} .001 30	1 .126 30	.285 .039 30	.379 ^{**} .416 30	.154 .040 30	.378 ^{**} .000 30
Item13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.374 ^{**} .042 30	.481 ^{**} .007 30	.379 ^{**} .039 30	.503 ^{**} .005 30	.935 ^{**} .000 30	.589 ^{**} .001 30	.435 ^{**} .016 30	.230 .221 30	.364 ^{**} .048 30	.481 ^{**} .007 30	.379 ^{**} .039 30	1 .001 30	.568 ^{**} .001 30	.468 ^{**} .009 30	.768 ^{**} .000 30
Item14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.422 ^{**} .020 30	.336 .069 30	.154 .416 30	.316 .089 30	.541 ^{**} .002 30	.535 ^{**} .002 30	.444 ^{**} .014 30	.233 .216 30	.492 ^{**} .006 30	.362 ^{**} .049 30	.154 .416 30	.436 ^{**} .016 30	.568 ^{**} .001 30	1 .001 30	.644 ^{**} .000 30
Item15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.504 ^{**} .004 30	.542 ^{**} .002 30	.378 ^{**} .040 30	.500 ^{**} .005 30	.440 .015 30	.523 ^{**} .003 30	.272 .146 30	.204 .279 30	.595 ^{**} .001 30	.542 ^{**} .002 30	.378 ^{**} .040 30	.565 ^{**} .001 30	.468 ^{**} .009 30	.583 ^{**} .001 30	.727 ^{**} .000 30
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.686 ^{**} .000 30	.801 ^{**} .000 30	.664 ^{**} .000 30	.603 ^{**} .000 30	.688 ^{**} .000 30	.834 ^{**} .000 30	.430 .018 30	.480 ^{**} .007 30	.699 ^{**} .000 30	.786 ^{**} .000 30	.647 ^{**} .000 30	.735 ^{**} .000 30	.768 ^{**} .000 30	.644 ^{**} .000 30	1 .000 30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Total	
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .544** 30	.347 .060 30	.704* .000 30	.572** .001 30	.477** .008 30	.456* .011 30	.049 .796 30	.499** .005 30	.448* .013 30	.367* .046 30	.547** .002 30	.757** .000 30	
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544** .002 30	1 .139 30	.277 .000 30	.619** .023 30	.413* .002 30	.541** .457 30	.141 .288 30	.200 .015 30	.441* .006 30	.487** .565 30	.109 .014 30	.446* .000 30	.647** .000 30
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.347 .060 30	.277 .139 30	1 .036 30	.384* .021 30	.418* .011 30	.457** .003 30	.520** .121 30	.290 .004 30	.505** .028 30	.401* .012 30	.454* .010 30	.465** .000 30	.694** .000 30
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.704** .000 30	.619** .000 30	.384* .036 30	1 .115 30	.294 .112 30	.296 .072 30	.333 .362 30	.172 .164 30	.261 .198 30	.242 .146 30	.272 .072 30	.333 .000 30	.612** .000 30
Item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572** .001 30	.413* .023 30	.418* .021 30	.294 .115 30	1 .003 30	.525** .402* 30	.302 .028 30	-.004 .305 30	.474** .000 30	.932** .005 30	.242 .047 30	.616** .001 30	.735** .000 30
Item 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.477** .008 30	.541** .002 30	.457** .011 30	.296 .112 30	.525** .003 30	1 .302 30	-.004 .105 30	-.004 .983 30	.474** .008 30	.932** .000 30	.242 .198 30	.616** .000 30	.735** .000 30
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.456* .011 30	.141 .457 30	.520** .003 30	.333 .072 30	.402* .028 30	.302 .105 30	1 .892 30	-.026 .040 30	.376* .197 30	.242 .000 30	.949** .000 30	.322 .083 30	.640** .000 30
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.049 .796 30	.200 .288 30	.290 .121 30	.172 .362 30	.194 .305 30	-.004 .983 30	-.026 .892 30	1 .055 30	.353 .883 30	.028 .663 30	-.083 .809 30	.046 .152 30	.268 .000 30
Item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.499** .005 30	.441* .015 30	.505** .004 30	.261 .164 30	.857** .000 30	.474** .008 30	.376* .040 30	.353 .055 30	1 .014 30	.446* .014 30	.367* .046 30	.728** .000 30	.796** .000 30
Item 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.448* .013 30	.487** .006 30	.401* .028 30	.242 .198 30	.496** .005 30	.932** .000 30	.242 .197 30	.028 .883 30	.446* .014 30	1 .330 30	.184 .001 30	.586** .000 30	.689** .000 30
Item 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.367* .046 30	.109 .565 30	.454* .012 30	.272 .146 30	.366* .047 30	.242 .198 30	.949** .000 30	-.083 .663 30	-.367* .046 30	.184 .330 30	1 .091 30	.314 .000 30	.581** .001 30
Item 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.547** .002 30	.446* .014 30	.465** .010 30	.333 .072 30	.590** .001 30	.616** .000 30	.322 .083 30	.046 .809 30	.728** .000 30	.586** .001 30	.314 .091 30	1 .000 30	.755** .000 30
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.757** .000 30	.647** .000 30	.694** .000 30	.612** .000 30	.775** .000 30	.735** .000 30	.640** .000 30	.268 .152 30	.796** .000 30	.689** .000 30	.581** .001 30	.755** .000 30	1 .000 30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

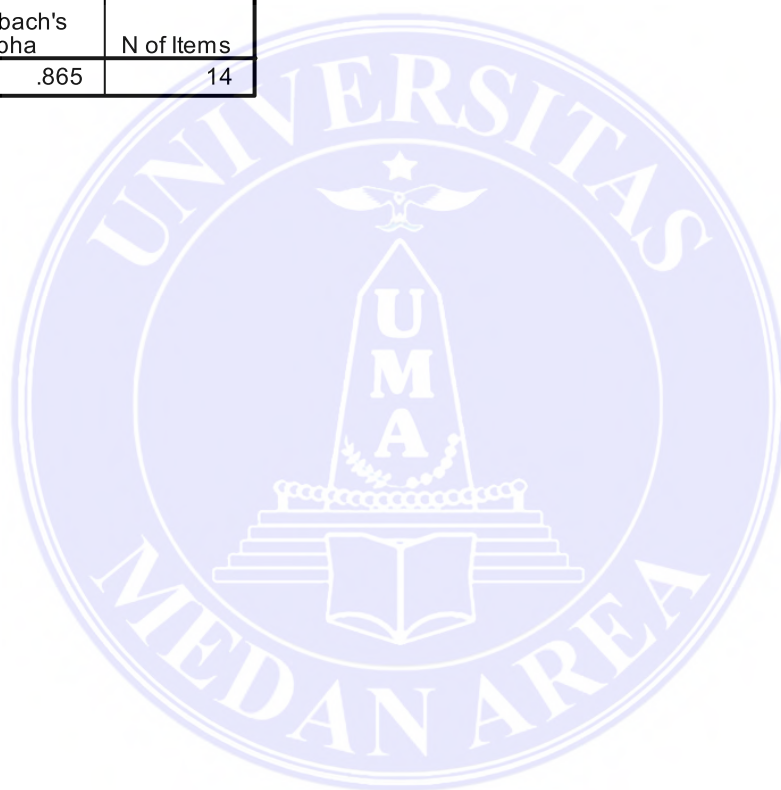
Lampiran 11. Uji Reliabilitas Penerapan Penilaian e-Kinerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	14



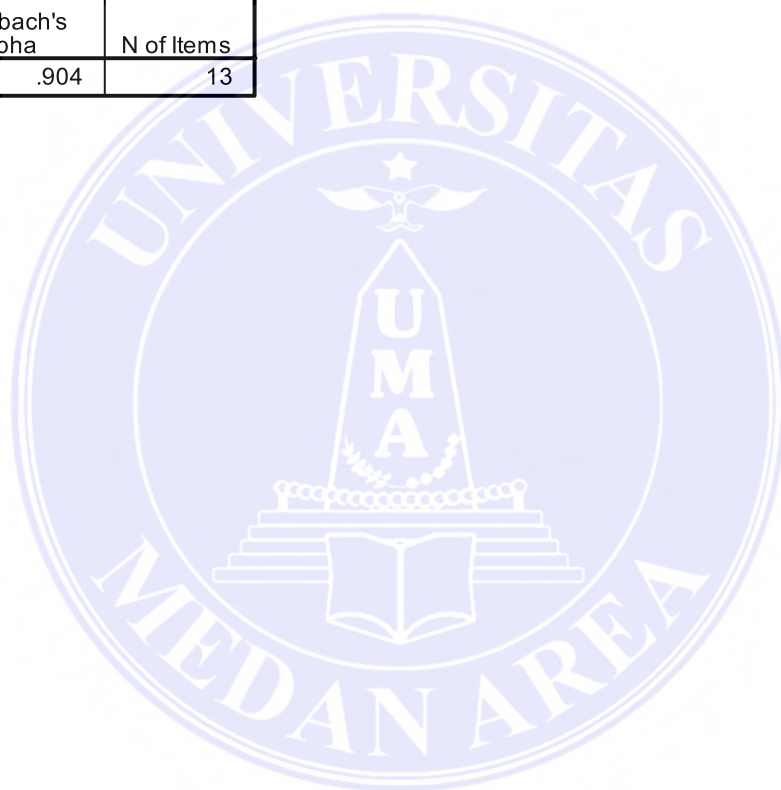
Lampiran 12. Uji Reliabilitas Kompetensi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	13



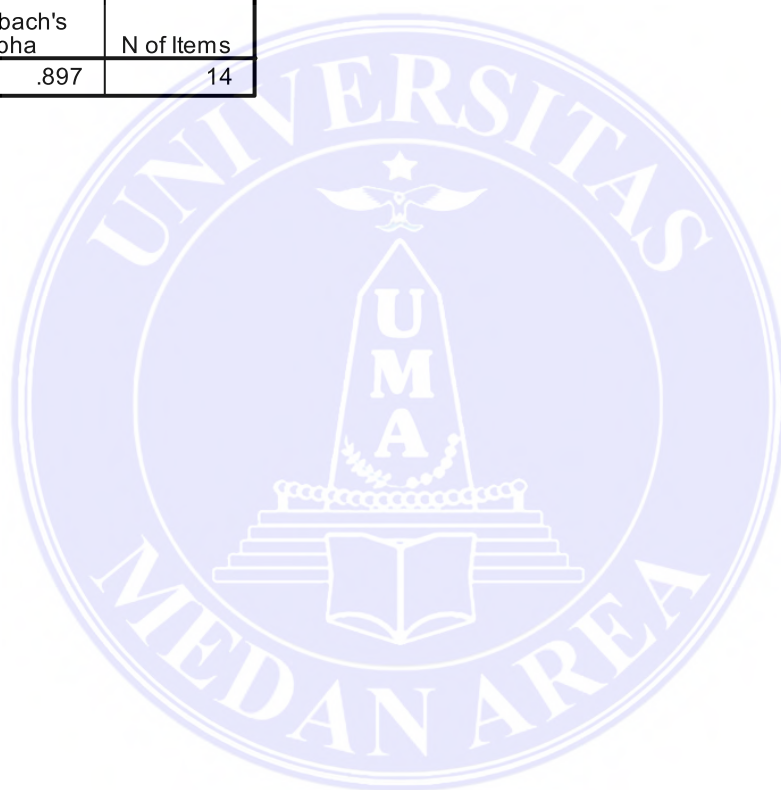
Lampiran 13. Uji Reliabilitas *Work Life Balance***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	14



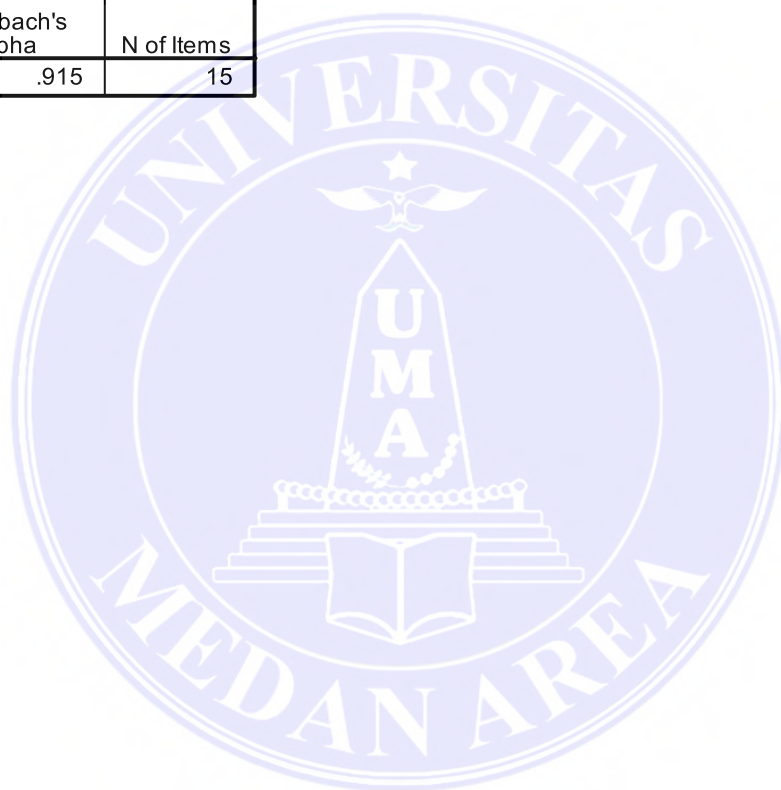
Lampiran 14. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	15



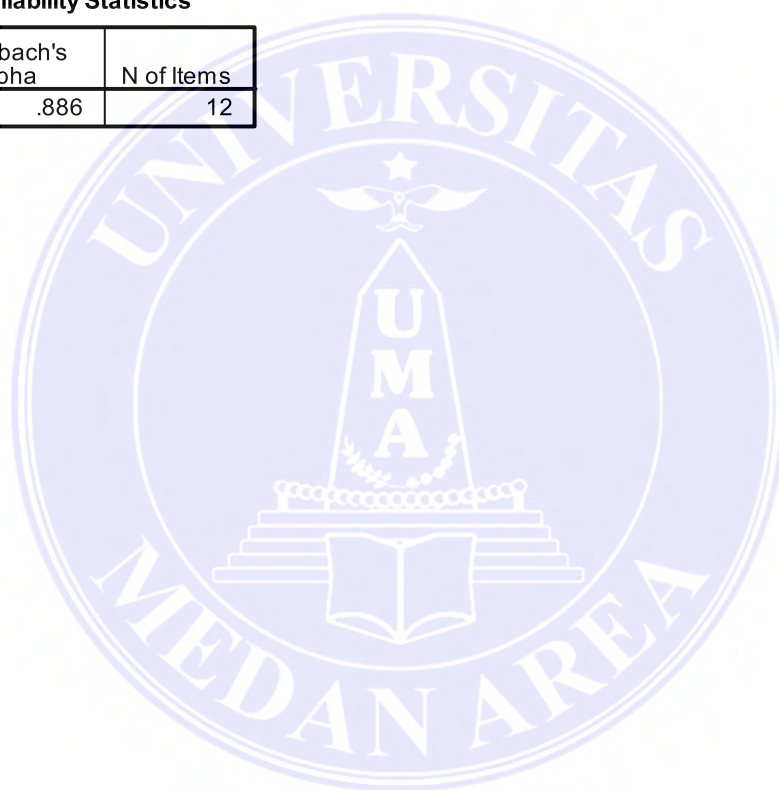
Lampiran 15. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	12



Lampiran 16. Uji Normalitas, Multikolinieritas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas

a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Res1
N		235
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5.0032
	Std. Deviation	3.60780
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.081
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.269
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

b. Multikolinieritas

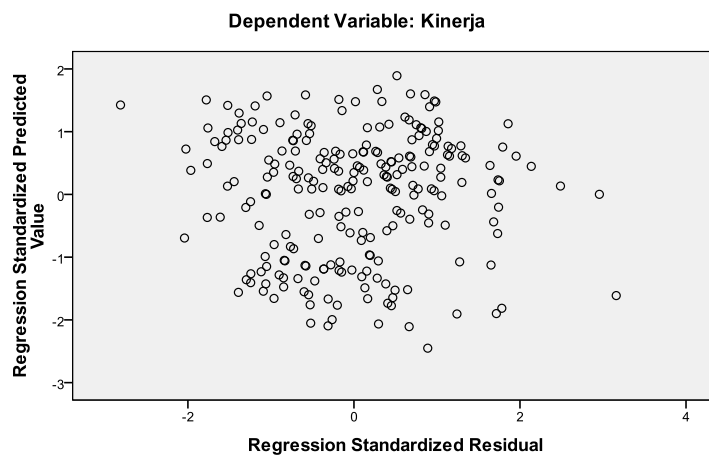
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penilaian_e_kinerja	.367	2.725
	Kompetensi	.806	1.240
	Worklife_balance	.415	2.409
	Motivasi_Kerja	.352	2.843

- a. Dependent Variable: Kinerja

c. Heteroskedastisitas

Scatterplot



d. Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	Durbin-Watson
1	1.712 ^a

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompetensi, Worklife_balance, Penilaian_e_kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 17. Uji Regresi Berganda**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kompetensi, Worklife balance, Penilaian e-kinerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.553	6.23051

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Worklife balance, Penilaian e-kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11401.177	4	2850.294	73.425	.000 ^a
	Residual	8928.414	230	38.819		
	Total	20329.591	234			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Worklife balance, Penilaian e-kinerja

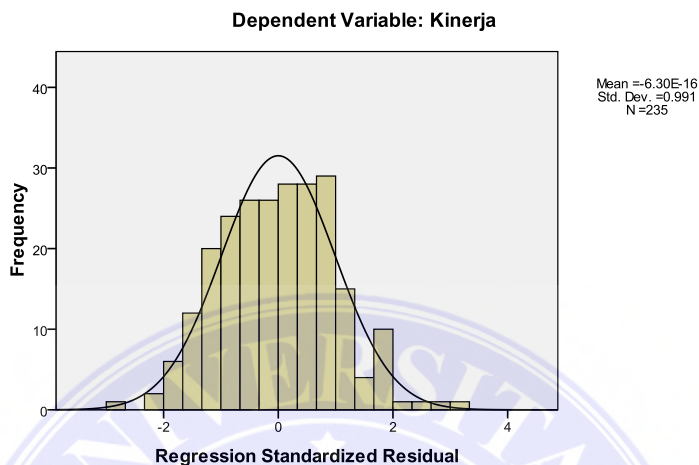
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

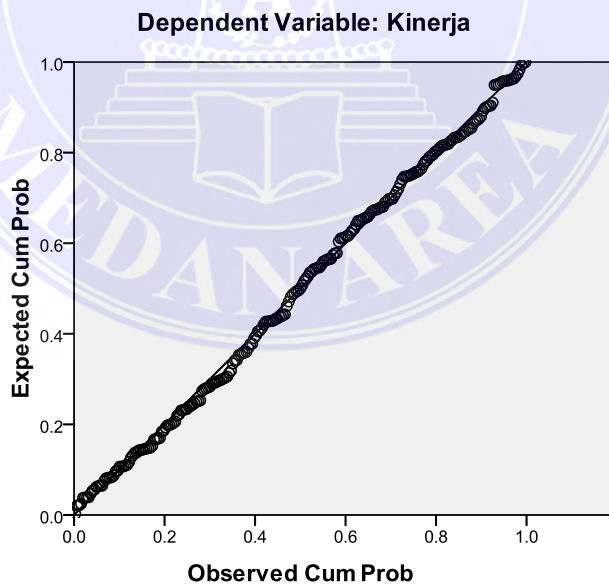
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.664	2.307		.288	.774
	Penilaian e-kinerja	.199	.065	.221	3.057	.002
	Kompetensi	.168	.043	.192	3.944	.000
	Worklife balance	.152	.065	.159	2.346	.020
	Motivasi Kerja	.259	.058	.329	4.469	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 18 Karakteristik Responden

No. Sampel	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
1	L	26	S1	5
2	L	52	S1	8
3	L	38	S1	13
4	L	40	S1	13
5	L	36	S1	10
6	L	45	S1	18
7	L	40	S1	18
8	L	38	S1	7
9	L	50	S1	18
10	L	51	S1	18
11	L	38	S1	18
12	L	37	S1	13
13	L	39	S1	18
14	L	42	S1	18
15	L	50	S1	18
16	L	45	S1	10
17	L	52	S1	10
18	L	45	S1	13
19	L	40	S1	13
20	L	27	S1	3
21	L	42	S1	6
22	L	35	S1	5
23	L	32	S1	13
24	L	31	S1	8
25	L	50	S1	20
26	L	42	S1	8
27	L	48	S1	13
28	L	43	S1	13
29	L	49	S1	13
30	L	52	S1	15
31	L	54	S1	15
32	L	35	S1	13
33	L	47	S1	13
34	L	36	S1	6
35	L	45	S1	13
36	L	32	S1	10
37	L	25	S1	1
38	L	26	S1	1

No. Sampel	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
39	L	28	S1	13
40	L	32	S1	13
41	P	35	S1	13
42	P	36	S1	13
43	P	42	S1	13
44	L	45	S1	13
45	L	48	S1	18
46	L	52	S2	18
47	L	53	S1	8
48	L	32	S1	8
49	L	34	S1	8
50	L	28	S1	3
51	L	28	S1	3
52	L	54	S2	18
53	L	57	S1	4
54	L	27	S1	3
55	L	35	S1	18
56	P	27	S1	3
57	P	38	S1	13
58	L	45	S1	10
59	L	49	S2	10
60	L	29	S1	2
61	P	41	S1	11
62	P	56	S2	15
63	L	27	S1	2
64	L	52	S2	18
65	L	55	S2	18
66	L	51	S1	8
67	L	26	S1	1
68	L	27	S1	8
69	L	34	S1	18
70	L	47	S1	13
71	L	49	S2	13
72	L	52	S1	13
73	L	51	S2	13
74	L	43	S1	18
75	L	25	S1	1
76	L	26	S1	2
77	P	52	S1	6
78	P	27	S1	10

No. Sampel	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
79	L	27	S1	10
80	L	52	S1	18
81	L	53	S1	14
82	L	54	S1	14
83	L	51	S1	14
84	L	53	S1	13
85	L	56	S1	
86	L	45	S1	13
87	L	48	S1	18
88	L	46	S1	8
89	L	52	S1	18
90	L	54	S1	18
91	L	52	S1	18
92	L	42	S1	6
93	L	45	S1	8
94	L	56	S1	8
95	L	52	S1	8
96	L	35	S1	5
97	L	38	S1	6
98	L	34	S1	6
99	P	36	S1	13
100	P	34	S1	13
101	L	53	S1	10
102	L	28	S1	3
103	L	35	S1	18
104	L	36	S1	18
105	L	42	S1	13
106	L	45	S1	13
107	L	24	S1	13
108	L	28	S1	4
109	L	34	S1	13
110	L	25	S1	18
111	L	23	S1	18
112	L	36	S1	6
113	L	38	S1	11
114	L	34	S1	16
115	L	36	S1	16
116	P	38	S1	11
117	P	39	S1	13
118	P	42	S1	13

No. Sampel	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
119	L	52	S1	8
120	L	53	S1	8
121	L	54	S1	8
122	L	53	S1	13
123	L	52	S1	13
124	L	54	S1	8
125	L	42	S1	8
126	L	46	S1	16
127	L	48	S1	16
128	P	47	S1	8
129	L	54	S1	5
130	P	56	S1	4
131	P	53	S1	4
132	P	29	S1	13
133	P	32	S1	13
134	P	35	S1	6
135	L	38	S1	6
136	L	27	S1	3
137	L	42	S1	13
138	L	35	S1	13
139	L	36	S1	16
140	P	45	S1	8
141	P	34	S1	16
142	L	38	S1	16
143	L	46	S1	16
144	P	42	S1	16
145	P	35	S1	13
146	L	36	S1	13
147	L	34	S1	13
148	L	35	S1	13
149	L	36	S1	13
150	P	34	S1	4
151	P	38	S1	8
152	P	42	S1	13
153	P	53	S1	13
154	P	56	S1	13
155	P	42	S1	8
156	P	53	S1	13
157	P	42	S1	13
158	P	29	S1	13

No. Sampel	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
159	L	28	S1	13
160	P	35	S1	8
161	P	36	S1	8
162	P	34	S1	8
163	P	25	S1	8
164	L	35	S1	16
165	P	36	S1	16
166	P	35	S1	16
167	P	42	S1	13
168	L	47	SMA	13
169	P	45	SMA	18
170	P	51	SMA	15
171	P	38	SMA	13
172	L	37	SMA	13
173	L	52	S1	18
174	L	38	S1	8
175	L	43	S1	8
176	L	44	S1	18
177	L	47	S1	13
178	L	51	S1	20
179	L	37	S1	6
180	L	43	S1	13
181	L	44	S1	13
182	L	35	S1	4
183	P	48	S1	13
184	P	52	S1	15
185	P	51	S1	15
186	P	38	S1	6
187	P	50	S1	15
188	P	51	S2	20
189	P	43	S1	8
190	P	41	S1	8
191	P	44	S1	8
192	P	40	S1	8
193	P	41	S1	8
194	P	43	S1	8
195	P	42	S1	8
196	P	45	S1	8
197	L	40	S1	13
198	L	49	S2	15

No. Sampel	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
199	L	42	S1	13
200	L	44	S1	13
201	L	43	S1	14
202	L	43	S1	14
203	L	45	S2	15
204	L	47	S1	15
205	P	48	S1	15
206	P	39	S1	8
207	P	41	S1	8
208	P	40	S1	8
209	P	38	S1	6
210	P	47	S1	13
211	P	47	S1	13
212	P	44	S1	13
213	P	44	S1	13
214	P	47	S1	13
215	P	37	S1	6
216	P	38	S1	6
217	P	37	S1	6
218	P	47	S1	14
219	P	36	S1	6
220	P	36	S1	6
221	P	36	S1	6
222	L	37	S1	5
223	L	47	S1	14
224	L	33	S1	3
225	L	32	S1	3
226	L	35	S1	3
227	L	47	S1	3
228	L	47	S1	14
229	L	32	S1	4
230	L	47	S1	16
231	L	52	S1	13
232	L	51	S1	13
233	L	50	S1	13
234	L	49	S1	13
235	L	47	S1	13

Lampiran Dokumentasi



WAWANCARA



**BUPATI SERDANG BEDAGAI
BAPAK H. DARMA WIJAYA**

WAWANCARA



**KEPALA BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKD)
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
BAPAK DINGIN SARAGIH, SIP. MM.**



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Jalan Negara No. 300 Telepon 0621 – 41009 Fax 0621 – 441962
 SEI RAMPAH

20995

SURAT KETERANGAN
 Nomor 1032/30/1370/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DINGIN SARAGIH, S.IP, MM
 NIP : 19660305 198602 1 002
 Pangkat/ Gol.Ruang : Pembina Utama Muda / IV.c
 Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Unit Kerja : Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai

Dengan ini Menerangkan bahwa :

Nama : ELADIRA
 Alamat : Desa Firdaus Dusun VIII Kecamatan Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai
 NPM : 221805013
 Prodi : Magister Manajemen
 Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA, KOMPETENSI, WORKLIFE
 BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAL.
 Lokasi Penelitian : Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Serdang Bedagai.

Benar yang bersangkutan melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejak Tanggal 21 Juni 2023 sampai dengan 13 November 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sei Rampah, 5 Juli 2023

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN SERDANG BEDAGAI,**


 DINGIN SARAGIH, S.IP, MM
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP. 19660305 198602 1 002

Document Accepted 2/7/24