

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN KARO  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ARDAN LEO SINGARIMBUN  
228320193**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2026**

**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 7/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/7/26

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN KARO  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area



**OLEH:**

**ARDAN LEO SINGARIMBUN  
228320193**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2026**

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 7/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/7/26

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Skripsi** : Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara

**Nama** : ARDAN LEO SINGARIMBUN

**NPM** : 228320193

**Program Studi** : Manajemen

**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing



**(Dr. Nur Aisyah SE, MM)**  
Pembimbing



**(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)**  
Pemanding

Mengetahui



**(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., M.Si)**  
Dekan



**(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)**  
Ka. Prodi Manajemen

**Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 31 Maret 2026**

## HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 31 Maret 2026



ARDAN LEO SINGARIMBUN  
228320193

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN

---

**Sebagai** Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan **dibawah** ini:

Nama : ARDAN LEO SINGARIMBUN

NPM : 228320193

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara**". Dengan Hak Bebas Royalti NonRoyalty Eksklusif, Universitas Medan Area berhak mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

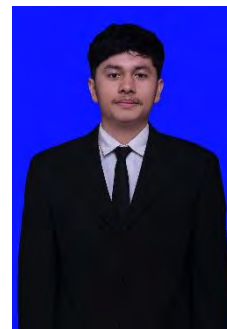
Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 31 Maret 2026  
Yang Menyatakan



ARDAN LEO SINGARIMBUN  
228320193

## RIWAYAT HIDUP

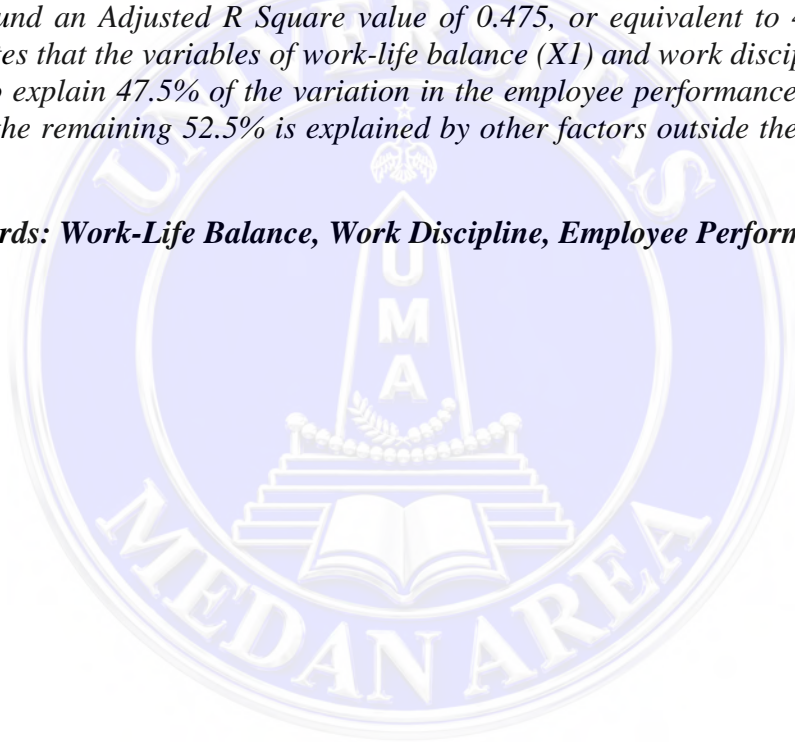


Nama	ARDAN LEO SINGARIMBUN
NPM	228320193
Tempat, Tanggal Lahir	Tiganderket, 07-08-2002
Nama Orang Tua:	
Ayah	Charles Singarimbun
Ibu	Muliati Br Surbakti
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP N 1 TIGANDERKET
SMA	SMK N 1 KABANJAHE
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	-
No HP/ WA	+62 822-8767-3612
Email	<a href="mailto:ardanleonsingarimbun@gmail.com">ardanleonsingarimbun@gmail.com</a>

## ABSTRACT

*This study aims to determine “The Effect of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Performance at the Karo District Health Office in North Sumatra.” This study was conducted using quantitative research with an associative causal method. The research sample consisted of 46 employees at the Karo District Health Office, with purposive sampling used as the sampling technique. Data collection was conducted by distributing questionnaires using Google Forms, and the collected data was processed using SPSS 25 to obtain the research results. Based on the partial results of the study, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work-life balance and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Karo District Health Office. In addition, the coefficient of determination ( $R^2$ ) test found an Adjusted R Square value of 0.475, or equivalent to 47.5%, which indicates that the variables of work-life balance ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) are able to explain 47.5% of the variation in the employee performance variable ( $Y$ ), while the remaining 52.5% is explained by other factors outside the scope of this study.*

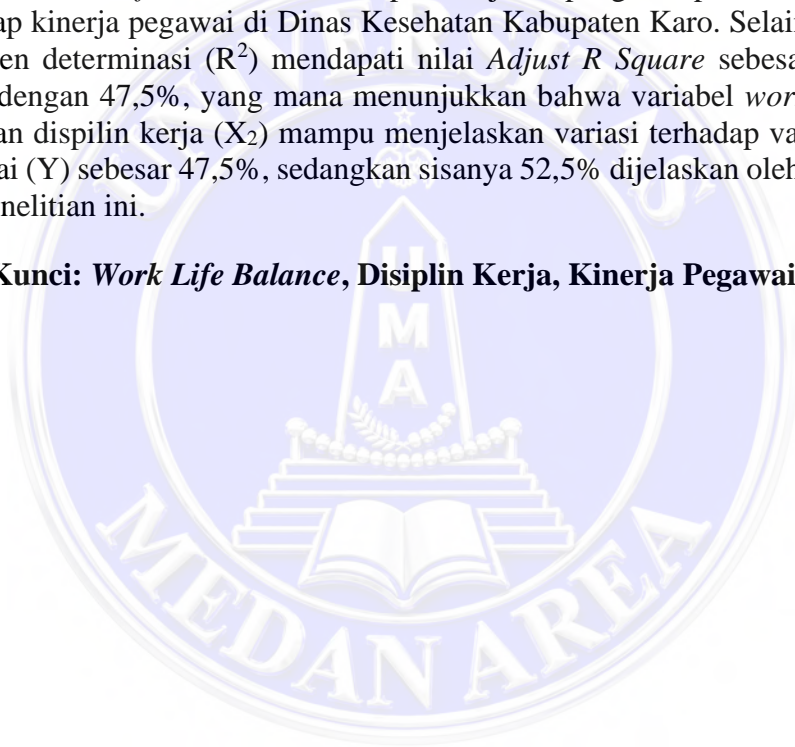
**Keywords:** *Work-Life Balance, Work Discipline, Employee Performance*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara”. Penelitian ini disusun menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sampel penelitian ini merupakan 46 pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan *Google Form* sehingga data yang terkumpul akan diolah menggunakan SPSS 25 untuk mendapatkan hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan *Work Life Balance* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendapati nilai *Adjust R Square* sebesar 0,475, atau setara dengan 47,5%, yang mana menunjukkan bahwa variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variasi terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 47,5%, sedangkan sisanya 52,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) serta memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari adanya keterbatasan, baik dari segi waktu, pengetahuan, maupun biaya. Oleh karena itu, penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa doa, motivasi, maupun bantuan lainnya selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Dr. Hj. Nur Aisyah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E., M.Si selaku Ketua, atas arahan, kritik, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Wan Rizca Amelia, S.E., M.Si selaku Sekretaris, atas dukungan, saran, serta perhatian yang diberikan selama proses skripsi ini.
7. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukan yang berharga demi penyempurnaan skripsi ini
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, dan nasihat selama penulis menempuh pendidikan.
9. Seluruh pegawai Universitas Medan Area yang telah membantu dan mempermudah proses administrasi selama masa studi.
10. Kedua orang tua tercinta, Ayah Charles Singarimbun dan Ibu Muliati Br Surbakti, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

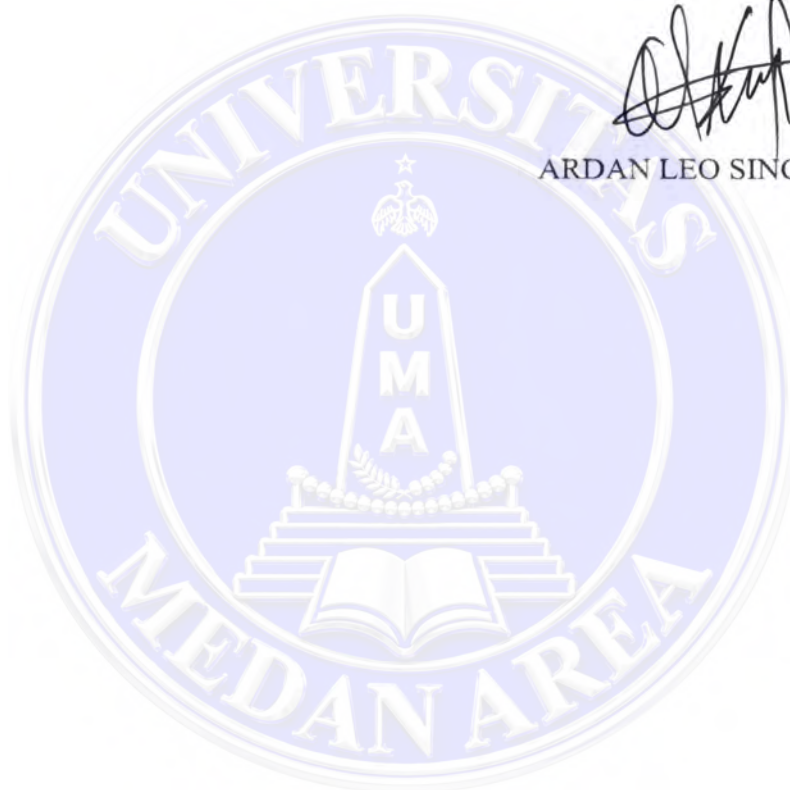
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca guna perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menjadi referensi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Medan 31 Maret 2026

Penulis



ARDAN LEO SINGARIMBUN



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 <i>Human Relation</i> .....	9
2.2 Kinerja Pegawai .....	10
2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai .....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	13
2.3 <i>Work Life Balance</i> .....	14
2.3.1 Definisi <i>Work Life Balance</i> .....	14
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	15
2.3.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	16
2.4 Disiplin Kerja.....	16
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja .....	16
2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	18
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.5 Penelitian Terdahulu .....	20
2.6 Kerangka Konseptual.....	22
2.7 Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
3.1 Desain Penelitian .....	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.2.1 Tempat Penelitian .....	24
3.2.2 Waktu Penelitian .....	25
3.3 Definisi Operasional .....	25
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	28
3.5.1 Jenis Data .....	28

3.5.2	Sumber Data.....	28
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.7	Metode Analisis Data .....	30
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
3.7.1.1	Uji Validitas .....	30
3.7.1.2	Uji Reliabilitas .....	31
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.2.1	Uji Normalitas .....	33
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	33
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	33
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
3.7.4	Uji Hipotesis .....	34
3.7.4.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	34
3.7.4.2	Uji Serentak (Uji F) .....	35
3.7.5	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1	Gambaran Objek Penelitian .....	37
4.1.1	Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Karo .....	37
4.1.2	Visi, Misi, dan Nilai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.....	38
4.1.3	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.....	40
4.2	Karakteristik Responden.....	41
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	41
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan ..	42
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Menjabat .....	43
4.3	Analisis Statistik Deskriptif .....	43
4.3.1	Jawaban Responden Atas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1) .....	44
4.3.2	Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	46
4.3.3	Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	50
4.4	Teknik Analisis Data .....	53
4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.1.1	Uji Normalitas .....	54
4.4.1.2	Uji Multikolinearitas.....	56
4.4.1.3	Uji Heterokedastisitas .....	57
4.4.2	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
4.4.3	Uji Hipotesis .....	59
4.4.3.1	Uji Parsial (Uji t) .....	59
4.4.3.2	Uji Simultan (Uji F).....	60
4.4.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.5	Pembahasan .....	62
4.5.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja	

	Pegawai .....	62
4.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	63
4.5.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	65
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
5.1	Kesimpulan .....	67
5.2	Saran .....	67
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.....	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	25
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.....	26
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert.....	29
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas.....	30
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan .....	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Menjabat .....	43
Tabel 4.5	Distribusi Data Angket Responden Pada Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1) .....	44
Tabel 4.6	Distribusi Data Angket Responden Pada Disiplin Kerja (X2).....	47
Tabel 4.7	Distribusi Data Angket Responden Pada Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas-Kolmogorov Smirnov Test.....	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Karo .....	40
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas-Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas-Grafik Probability Plot.....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian.....	78
Lampiran 3	Hasil Output Olah Data Penelitian .....	83
Lampiran 4	Titik Persentase Distribusi t (Nilai ttabel) .....	89
Lampiran 5	Titik Persentase Distribusi F (Nilai Ftabel).....	90
Lampiran 6	Surat Izin Penelitian Oleh Universitas Medan Area.....	91
Lampiran 7	Surat Keterangan Selesai Penelitian Oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.....	92



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat vital dan dianggap sebagai modal utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Baik individu yang berada dalam posisi kepemimpinan maupun sebagai anggota tim, mereka menjadi faktor kunci dalam setiap organisasi, baik itu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, terutama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Purba & Ngatno, 2019). Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila aspek sumber daya manusia tidak dianggap penting dalam suatu perusahaan, perusahaan tersebut akan menghadapi penurunan kinerja.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses untuk meningkatkan berbagai kemampuan karyawan agar mereka siap untuk mengemban tanggung jawab dalam tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Tarigan & Nasution, 2014). Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk berkinerja lebih baik (Fadili, dkk, 2018).

Kinerja karyawan (*employee performance*) memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi (Kustya & Nugraheni, 2020). Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, kinerja perusahaan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan (Gobel, Moonti, & Bahsoan, 2023).

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang diperoleh oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik terjadi ketika setiap pegawai mampu menyelesaikan beban kerja perusahaan secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2021). Sementara itu, Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan, serta disesuaikan dengan waktu, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti *work life balance*. *Work Life Balance* mengacu pada kondisi di mana karyawan merasakan tingkat kepuasan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh keseimbangan peran yang dijalankan karyawan di lingkungan kerja (Hudson dalam (Ningsih & Hermiati, 2023). *Work Life Balance* juga didefinisi sebagai sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Wijaya, 2020).

Selain *Work Life Balance*, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hasibuan (2021:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2020), disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang

berlaku.

Objek penelitian ini adalah Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara, yang merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembangunan kesehatan di wilayah Kabupaten Karo. Dinkes merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada kepala daerah (Bupati/Walikota/Gubernur). Dinas Kesehatan memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan, membina dan mengawasi fasilitas kesehatan, melaksanakan program kesehatan masyarakat, menangani masalah kesehatan yang bersifat darurat, dan mengelola sumber daya kesehatan. Sebagai lembaga pemerintah yang bertugas memberikan layanan publik di bidang kesehatan, kantor dinas kesehatan harus memiliki sumber daya manusia yang dipercaya oleh masyarakat, dengan integritas dan profesionalisme tinggi.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo, disajikan data persentase kinerja pegawai berdasarkan kategori penilaian yang berlaku. Data tersebut ditampilkan pada Tabel I.1 berikut:

**Tabel 1.1 Persentase Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo**

No	Tahun	Target	Produktivitas (Kasus)	Realisasi
1	2021	100	40	40%
2	2022	100	43	43%
3	2023	120	50	50%
4	2024	120	58	58%

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Karo (2025)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo selama periode 2021-2024 masih berada pada kategori rendah dan belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2021, realisasi produktivitas hanya mencapai 40% dari target, kemudian meningkat menjadi 43% pada tahun

2022. Meskipun terdapat peningkatan pada tahun 2023 dan 2024 masing-masing menjadi 50% dan 58%, capaian tersebut masih jauh di bawah target yang ditetapkan, khususnya pada tahun 2023 dan 2024 ketika target dinaikkan menjadi 120 kasus. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal dalam memenuhi target produktivitas yang telah ditetapkan oleh instansi. Rendahnya persentase realisasi target tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai, baik yang berkaitan dengan efektivitas kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, pengelolaan waktu, maupun faktor-faktor organisasi yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Rendahnya persentase realisasi target kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, khususnya *work life balance* dan disiplin kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang kurang optimal dapat menurunkan fokus dan produktivitas pegawai, sementara disiplin kerja yang belum konsisten dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab tugas juga berpotensi menghambat pencapaian target kinerja.

Untuk memperkuat analisis mengenai faktor *work life balance* dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja pegawai, peneliti selanjutnya menyajikan data rekapitulasi absensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo. Adapun rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2024 disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo**

No	Keterangan Absensi	Jumlah Hari (Kejadian)	Persentase (%)
1	Hadir Tepat Waktu	16.200	75,35
2	Terlambat	2.450	11,4
3	Izin	1.350	6,28
4	Sakit	950	4,42
5	Alpha (Tanpa Keterangan)	550	2,55
Total Hari Kerja		21.500	100

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Karo (2025)

Berdasarkan tabel rekapitulasi absensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo tahun 2024, terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai yang hadir tepat waktu mencapai 75,35% dari total hari kerja. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik, masih terdapat 24,65% kejadian ketidakhadiran dan ketidaktepatan waktu, yang terdiri dari keterlambatan, izin, sakit, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan disiplin kerja, khususnya terkait ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja. Selain itu, tingginya jumlah izin dan sakit juga dapat mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai (*work life balance*), yang berpotensi menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis. Dengan demikian, data absensi ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan disiplin kerja masih menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, yang menunjukkan adanya permasalahan penelitian terkait *Work Life Balance* dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh rendahnya persentase realisasi target produktivitas selama periode 2021-2024, yaitu hanya berkisar antara 40%

hingga 58%, sehingga mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan.

2. *Work life balance* pegawai belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik. Hal ini tercermin dari tingginya jumlah izin dan sakit, yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan serta menurunkan fokus dan motivasi kerja.
3. Disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama terkait ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja. Adanya persentase keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai belum berjalan secara optimal dan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo?
3. Apakah *work life balance* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur empiris mengenai pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang relevan.

#### 2. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Karo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Karo dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai serta memperkuat disiplin kerja. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

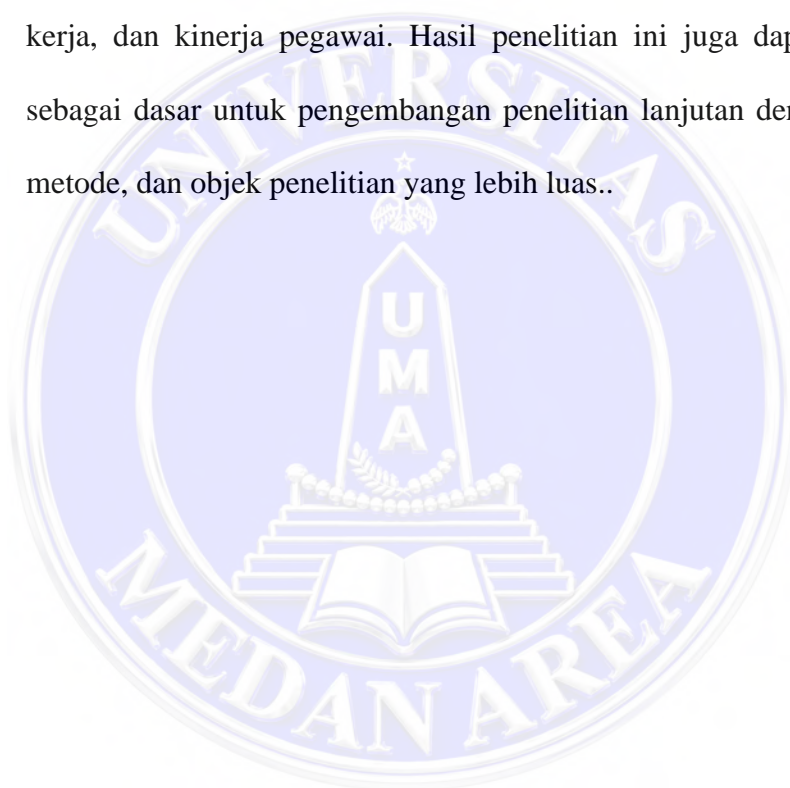
#### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan

penulis mengenai konsep dan penerapan *work life balance*, disiplin kerja, serta kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian ilmiah dan analisis data.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan acuan bagi peneliti lain yang tertarik meneliti variabel *work life balance*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan penelitian lanjutan dengan variabel, metode, dan objek penelitian yang lebih luas..



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Human Relation*

*Human relation* adalah suatu pendekatan dalam organisasi yang menitikberatkan pada pentingnya hubungan antar manusia, baik secara formal maupun informal. Menurut Siagian (2021), *human relation* merupakan keseluruhan hubungan antara atasan dan bawahan, maupun sesama bawahan, yang harus dibina secara harmonis agar tercipta suasana kerja yang serasi dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Hubungan ini tidak hanya soal komunikasi tugas, tetapi juga bagaimana membangun keterikatan emosional dan sosial di tempat kerja.

Menurut Effendy (2020), menambahkan bahwa *human relation*, dalam arti luas, merupakan komunikasi persuasif secara tatap muka yang dilakukan dalam berbagai situasi kehidupan, sedangkan dalam arti khusus, terjadi di situasi kerja. Tujuannya adalah menciptakan kepuasan dan kebahagiaan bersama, sehingga anggota organisasi bekerja dengan semangat, kolaborasi, dan penuh tanggung jawab. Salah satu prinsip utama *Human Relation* adalah sinkronisasi secara tujuan individu dan organisasi. Siagian (2021) menekankan bahwa keberhasilan organisasi dicapai bila kepentingan pribadi anggota dapat diselaraskan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, individu merasa kebutuhannya terpenuhi melalui partisipasi dalam organisasi, sehingga muncul loyalitas dan motivasi untuk berkontribusi maksimal.

Menurut Alma (2020) menekankan bahwa pemimpin yang melaksanakan prinsip-prinsip *human relation* dituntut untuk memperlakukan bawahannya bukan sebagai mesin, melainkan sebagai individu yang memiliki perasaan, kebutuhan, dan

potensi yang perlu dikembangkan. Perhatian pada aspek ini akan berdampak pada terciptanya atmosfer kerja yang menyenangkan, mendorong pengembangan diri pegawai, serta meningkatkan produktivitas dan harmoni dalam organisasi.

## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dikenal sebagai *actual performance* atau *job performance*, merujuk pada prestasi yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik jika mereka berhasil melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Secara umum, kinerja mengacu pada prestasi kerja seseorang yang dinilai berdasarkan standar kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil dari upaya seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, diukur dengan kriteria-kriteria tertentu (Robbins & Judge, 2022).

Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan, serta disesuaikan dengan waktu, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Colquitt et al. (2017), kinerja karyawan secara resmi dijelaskan sebagai nilai dari serangkaian tindakan karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2020), kinerja dapat dijelaskan sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk

menjalankan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, menghasilkan hasil sesuai yang diharapkan. Ini mencakup pencapaian hasil kerja oleh karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Ini melibatkan penggunaan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan pemecahan masalah, mematuhi batas waktu yang ditetapkan secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan prinsip moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Prestasi kerja ini selaras dengan harapan organisasi, yang ditetapkan melalui kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam lingkungan organisasi tersebut.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson dalam Wintari et al. (2021), secara teoritis terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

#### **1. Variabel Individu**

Variabel individu terbagi menjadi sub-variabel kemampuan dan keterampilan, serta latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Sementara itu, variabel demografis memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku dan

kinerja individu.

## 2. Variabel Psikologis

Variabel psikologis meliputi sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Gibson menyatakan bahwa variabel ini banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis. Hal-hal ini seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar dalam variabel psikologis merupakan aspek yang kompleks dan sulit diukur, karena individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja dengan berbagai usia, etnis, latar belakang budaya, dan tingkat keterampilan yang berbeda satu sama lain.

## 3. Variabel Organisasi

Variabel organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Variabel organisasi dibagi menjadi sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, serta tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2021), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal (*dispositional*) merujuk pada faktor yang terkait dengan karakteristik individu. Sebagai contoh, kinerja seseorang dapat baik karena memiliki kemampuan yang tinggi dan memiliki sikap yang rajin, sementara kinerja yang buruk bisa disebabkan oleh kemampuan yang rendah dan kurangnya usaha untuk meningkatkannya
2. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yang berasal dari lingkungan sekitarnya, seperti perilaku, sikap, dan

tindakan dari rekan kerja, bawahan, atau atasan, serta kondisi fasilitas kerja dan iklim organisasi.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2021) mengemukakan terdapat indikator yang diukur dalam kinerja karyawan adalah:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menggambarkan tingkat ketepatan dan mutu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Aspek ini berkaitan erat dengan kemampuan dan kecepatan karyawan dalam bekerja.

#### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab kerja mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam melaksanakan kewajiban serta tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

#### 4. Kerja Sama

Kerja sama diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja baik secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar lingkup pekerjaan, guna meningkatkan efektivitas hasil kerja.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan serta menyelesaikan permasalahan kerja secara mandiri tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

## 2.3 *Work Life Balance*

### 2.3.1 Definisi *Work Life Balance*

*Work Life Balance* merupakan kondisi di mana karyawan merasakan tingkat kepuasan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh keseimbangan peran yang dijalankan karyawan di lingkungan kerja (Hudson dalam (Ningsih & Hermiati, 2023)). *Work Life Balance* juga didefinisi sebagai sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Wijaya, 2020).

*Work life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *work life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work life conflict*, dan *burnout* pada karyawan. Menurut Iroth et al. (2022), *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual).

Marsenda & Wicaksari (2025) menyatakan *work life balance* adalah upaya untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan cara mengatur waktu, energi, dan perhatian agar dapat memberikan perhatian yang memadai baik pada pekerjaan maupun pada kebutuhan dan kebahagiaan pribadi seperti waktu luang, keluarga, kebahagiaan, dan

pengembangan diri.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kondisi keseimbangan yang dirasakan karyawan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu mampu mengelola waktu, keterlibatan psikologis, serta energi secara proporsional sehingga memperoleh kepuasan baik dalam peran pekerjaan maupun peran personal. *Work life balance* mencerminkan kemampuan karyawan dalam menetapkan prioritas secara tepat antara tanggung jawab kerja dan kebutuhan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik peran, serta berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan, kebahagiaan, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

1. Sikap karyawan atau pekerja (*the attitude of the employee*)

Sikap menentukan apa yang kita suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau perasaan terhadap suatu hal.

2. *Balance* atau keseimbangan dipengaruhi oleh faktor psikologis

Beberapa aspek psikologis meliputi bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana mereka menangani suatu situasi, bagaimana menangani tekanan pekerjaan, dan mengelola emosi.

3. Lingkungan dimana individu tinggal.

Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan terkait erat dengan kehidupan kerja pribadi dan profesional, faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti latar belakang keluarga, situasi keuangan

dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

### 2.3.3 Indikator *Work Life Balance*

Terdapat indikator dalam mengukur *work life balance* menurut Hudson dalam Ningsih & Hermiati (2023) yaitu:

#### 1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada: Aspek keseimbangan, kesetaraan, waktu yang diberikan, dan waktu pada diri sendiri.

#### 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Membentuk psikologi pribadi dalam menyeimbangkan diri, keluarga, karir dan berkomitmen untuk mengambil keputusan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi sehingga tidak akan mengalami kesulitan dalam menerapkan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada: Membentuk psikologis individu, menyeimbangkan diri sendiri, dan kepuasan yang dipilih.

#### 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu dengan kemampuan mereka untuk mendamaikan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Indikator ini merujuk pada: Kepuasan individu dan keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan (2021:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap

kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2006).

Menurut Nitisemito (2020) disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja mencerminkan kesiapan dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan yang berlaku, tanpa menolak sanksi yang mungkin diberikan jika terjadi pelanggaran. Tujuan penerapan disiplin, baik pada tingkat individu maupun kolektif, adalah untuk mengarahkan perilaku agar selaras dengan norma dan kondisi yang harmonis dalam lingkungan organisasi.

Menurut Sutrisno & Handayani (2021) dalam menerapkan disiplin kerja organisasi harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah. Rivai (2020) juga mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang mencerminkan kesadaran, kesediaan, serta komitmen karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga mencakup sikap menghormati dan

menghargai aturan yang telah ditetapkan, kesanggupan melaksanakan tugas sesuai ketentuan, serta kesiapan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang jelas, adil, dan konsisten, organisasi dapat membentuk perilaku kerja yang positif serta meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2021) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

##### **1. Disiplin Preventif**

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

##### **2. Disiplin Korektif**

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021), indikator disiplin kerja sebagai berikut:

#### 1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

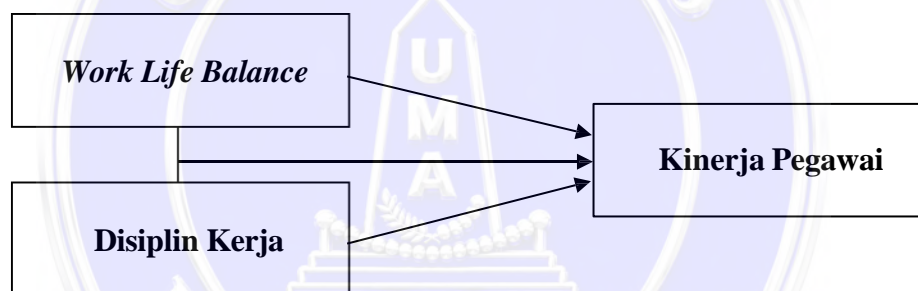
No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sari et al. (2024)	Peran Kompetensi, <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Independen: <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Kompetensi berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo.
2	Verolina et al. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado	Independen: Disiplin Kerja, <i>Work Life Balance</i> Dependen: Produktivitas Kerja	Disiplin kerja dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap produktivitas
3	Bangun & Perkasa (2023)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas UMKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo	Independen: Kedisiplinan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Dinas Koperasi UMKM kabupaten Karo. Sehingga disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun.
4	Wonua et al. (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka	Independen: <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka
5	Timbuleng et al. (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Independen: <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. <i>Work life balance</i> secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Secara simultan variabel <i>work life balance</i> , beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Savira et al. (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru	Independen : Kepemimpinan, Motivasi Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan.
7	Barus & Giawa (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo	Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Karo.
8	Efhendy et al. (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya	Independen: Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Noviani (2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimasa <i>Work From Home</i> pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu	Independen: <i>Work Life balance</i> , Disiplin kerja Dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh <i>work life balance</i> dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Purba & Sembiring (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo	Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo

## 2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Ahyar (2020), kerangka konseptual adalah sebuah kerangka yang didalamnya menjelaskan konsep yang terdapat pada asumsi teoritis, yang kemudian digunakan untuk mengistilahkan unsur yang terdapat dalam objek yang akan diteliti serta menunjukkan adanya hubungan antara konsep tersebut. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu *work life balance* dan disiplin kerja. Maka dari pada itu, kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Hardani et al. (2022), Hipotesis merupakan hasil penelitian sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.

H3: *Work life balance* dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Hardani et al. (2022), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data/informasi sebagaimana adanya dan bukan sebagaimana seharusnya, dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hair et. al (2011) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sangat menekankan penggunaan pertanyaan standar formal dan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya dalam kuesioner atau survei yang diberikan kepada sejumlah besar responden. Peneliti kuantitatif juga harus mampu menerjemahkan data numerik menjadi informasi naratif yang bermakna dan dapat diproyeksikan secara statistik terhadap populasi sasaran.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, yang merupakan penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis pada judul penelitian. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu *Work Life Balance* ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan area di mana kegiatan penelitian secara faktual dilaksanakan, serta menjadi tempat bagi peneliti untuk mengamati dan memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi objek yang menjadi fokus kajian (Sugiyono,

2022). Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Kabupaten Karo yang ada di Jl. Kapt. Selamat Ketaren, Padang Mas. Kec. Kabanjahe, Kab. Karo.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Berikut ini rincian waktu penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian**

No	Keterangan	2025									2026		
		Apr	Mei	Ju	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pra Riset	■											
2	Pengajuan Judul	■											
3	Pembuatan Proposal		■	■	■	■	■						
4	Bimbingan Proposal						■						
5	Seminar Proposal							■					
6	Pengumpulan Data								■	■	■		
9	Seminar Hasil											■	■
10	Meja Hijau												■

### 3.3 Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel-variabel suatu faktor lainnya. Definisi variabel memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana cara mengukur suatu variabel. Adapun operasionalisasi variabel dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Work Life Balance</i> merupakan kondisi di mana karyawan merasakan tingkat kepuasan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh keseimbangan peran yang dijalankan karyawan di lingkungan kerja.  Sumber: Hudson dalam Ningsih & Hermiati (2023)	1. Keseimbangan Waktu ( <i>Time Balance</i> ) 2. Keseimbangan Keterlibatan ( <i>Involvement Balance</i> ) 3. Keseimbangan Kepuasan ( <i>Satisfaction Balance</i> )  Sumber: Hudson dalam Ningsih & Hermiati (2023)	Interval
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan	1. Kehadiran ditempat kerja	Interval

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
		yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.  Sumber: Hasibuan (2021:193)	2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis  Sumber: Hasibuan (2021)	
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.  Sumber: Mangkunegara (2021)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif  Sumber: Mangkunegara (2021)	Interval

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang ingin peneliti selidiki dan membuat kesimpulannya yang didasarkan pada statistik sampel (Sekaran & Bougie, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo sebanyak 86 pegawai.

**Tabel 3.3 Jumlah Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo**

No	Sub/Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	28
2	Bidang Kesehatan Masyarakat	16
3	Bidang Pencegahan & Pengendalian Penyakit	14
4	Bidang Pelayanan Kesehatan	12
5	Bidang Sumber Daya Kesehatan	16
<b>Total</b>		86

Sumber: Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo (2025)

#### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan representasi sebagian dari keseluruhan populasi, yang terdiri dari beberapa individu yang dipilih dari populasi tersebut. Dengan

menggunakan sampel, peneliti dapat membuat kesimpulan yang bisa digeneralisasikan untuk populasi secara keseluruhan yang mereka tuju (Sekaran & Bougie, 2020).

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel yang dilakukan dengan menetapkan kriteria atau karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Melalui teknik ini, peneliti memilih responden yang dinilai mampu memberikan informasi yang sesuai dan dibutuhkan untuk menjawab permasalahan penelitian. Dengan demikian, peneliti menetapkan sejumlah karakteristik khusus bagi calon responden yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian:

1. Pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara.
2. Pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) yang aktif bekerja.
3. Pegawai yang telah memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun, sehingga dianggap telah memahami sistem kerja, peraturan, dan budaya organisasi.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yang bertujuan untuk memperoleh ukuran sampel yang representatif dan sesuai dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan. Penggunaan rumus ini diharapkan dapat menghasilkan jumlah sampel yang akurat sehingga mampu mewakili populasi penelitian.

Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{86}{1+86(0,1)^2} = \frac{86}{1,86} = 46,23$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, ditetapkan bahwa sampel penelitian ini merupakan 46 pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### 3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivistik, yaitu data yang bersifat objektif dan terukur. Data penelitian dikumpulkan dalam bentuk angka-angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan alat statistik guna menguji hipotesis serta memperoleh kesimpulan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang dikaji.

#### 3.5.2 Sumber Data

Menurut Situmorang & Lufti (2014), data adalah sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamat (observasi) suatu objek, data berupa angka dan dapat pula merupakan lambang atau sifat. Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah (*primary data*) yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan / suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa *interview*, dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) adalah data yang diperoleh melalui dokumen yang dipelajari melalui studi pustaka, *website* internet,

penelitian terdahulu, dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah: Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab mengenai variabel penelitian. Dalam kuesioner tersebut dicantumkan beberapa alternatif jawaban, dan responden diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022), pengukuran variabel dengan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2022). Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel 3.42:

**Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang-Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Situmorang (2019), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Ketika peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktik belum tentu data yang terkumpulkan adalah data yang valid. Maka dari pada itu, uji validitas dilakukan sebagai ukuran apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid (data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian) dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner).

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan dilakukan kepada 30 Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kab. Karo. Berdasarkan pedoman tabel r statistic, nilai r<sub>tabel</sub> pada penelitian ini yaitu sebesar 0,361 (df = n-k atau df = 30-2 = 28) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r \geq 0.361$ , maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r < 0.361$ , maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X1.1	0,707	0,361	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>(X<sub>1</sub>)</b>	X1.2	0,851	0,361	Valid
	X1.3	0,710		Valid
	X1.4	0,630		Valid
	X1.5	0,538		Valid
	X1.6	0,615		Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,531		Valid
	X2.2	0,550		Valid
	X2.3	0,766		Valid
	X2.4	0,849		Valid
	X2.5	0,401		Valid
	X2.6	0,515		Valid
	X2.7	0,676		Valid
	X2.8	0,506		Valid
	X2.9	0,671		Valid
	X2.10	0,690		Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y.1	0,684	0,361	Valid
	Y.2	0,810		Valid
	Y.3	0,810		Valid
	Y.4	0,831		Valid
	Y.5	0,651		Valid
	Y.6	0,563		Valid
	Y.7	0,831		Valid
	Y.8	0,703		Valid
	Y.9	0,716		Valid
	Y.10	0,757		Valid

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5, hasil pengujian validitas terhadap setiap item pernyataan pada variabel *work life balance* (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai r<sub>hitung</sub> yang lebih besar daripada r<sub>tabel</sub> (0,361). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang (2019), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan

sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. SPSS merupakan alat yang memiliki fungsi untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Situmorang (2019), butir pertanyaan yang sudah dinyatakan reliabel dalam uji reliabilitas memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ )	0,756	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,803	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,903	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.6, hasil uji reliabilitas pada variabel *work life balance* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik akan lebih baik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi sebenarnya dan tidak bias sehingga layak untuk diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogorov smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

### 3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *tolerance value*  $< 0,1$  atau  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance value*  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

## 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Sahir (2022:52) menjelaskan bahwa regresi berganda adalah suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara lebih dari dua variabel, yang terdiri atas beberapa variabel independen dan satu variabel

dependen. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Variabel *Work Life Balance*

$X_1$  = *Work Life Balance*

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

e = Standar error

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu *work life balance* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,5. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2.  $H_1 : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$ .
2.  $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha (0,05)$ .

### 3.7.4.2 Uji Serentak (Uji F)

Pengujian F statistik merupakan pengujian regresi secara keseluruhan yang menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis :

1.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara serempak terhadap variabel dependennya.
2.  $H_1 : \text{minimal } \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara serempak terhadap variabel dependennya.

Pada uji ini dilakukan uji satu sisi dengan tingkat signifikan sebesar 5% untuk mendapatkan nilai F tabel, sedangkan untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F \geq \alpha (0,05)$ .
2.  $H_1$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha (0,05)$ .

### 3.7.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sahir (2022:54) menyatakan bahwa koefisien determinasi yang dilambangkan dengan  $R^2$  pada dasarnya digunakan untuk mengukur besarnya

kontribusi atau pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo. Dengan demikian disimpulkan bahwa semakin baik *work life balance* seorang pegawai maka semakin meningkat kinerjanya.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo. Dengan demikian disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai maka semakin meningkat kinerjanya.
3. *Work life balance* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak terkait dalam upaya perbaikan dan pengembangan di masa mendatang, yaitu meliputi:

1. Secara umum pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo telah mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Namun, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang menyatakan kurang puas terhadap keseimbangan tersebut. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Karo terus

mempertahankan kebijakan pengelolaan waktu kerja yang fleksibel serta memperhatikan pembagian beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan psikologis. Selain itu, instansi diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi, seperti pengaturan jam kerja yang lebih adaptif dan pemberian kesempatan pemulihan kerja, guna meningkatkan tingkat kepuasan pegawai terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara berkelanjutan.

2. Disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo secara umum berada pada kategori baik, terutama pada aspek kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan perilaku etis. Namun, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum konsisten dalam menerapkan standar kerja dan etika kerja. Oleh karena itu, disarankan agar instansi meningkatkan pembinaan dan pengawasan secara berkelanjutan serta memberikan evaluasi dan penghargaan bagi pegawai yang disiplin guna mendorong peningkatan disiplin kerja secara optimal.
3. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo secara umum tergolong baik hingga sangat baik, khususnya pada aspek kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Oleh karena itu, instansi perlu mempertahankan capaian tersebut melalui pembinaan dan apresiasi kinerja. Namun, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang mengalami kendala dalam ketepatan waktu dan pemenuhan target kerja, sehingga diperlukan evaluasi beban kerja serta peningkatan pengelolaan waktu agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa 52,5%

variasi kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar *Work Life Balance* dan disiplin kerja, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo. Variabel tersebut antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta sistem penghargaan dan kompensasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Edisi Pert). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Alma, B. (2020). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. CV Alfabeta.
- Bangun, M. S., & Perkasa, R. D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas UMKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 2(2), 153–161. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v2i2.110>
- Barus, H. B., & Giawa, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Universitas Darma Agung*, 3, 43–55.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. (2017). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in The Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Effendy, O. U. (2020). *Ilmu, Teori, dan filsafat Komunikasi*. Citra Aditya Bakti.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2–5.
- Fabanyo, N., Hasyim, A. W., & Alhadar, adhliah M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Peningkatan Employee Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas SAM RATULANGI (JMBI Unsrat)*, 12(2), 821–853.
- Hair et. al. (2011). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 2022.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1,

22–50.

- Ningsih, T. S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Empat). Ghalia Indonesia.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh variabel *Work Life Balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11).
- Purba, B., & Sembiring, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *Jurnal Regionomic*, 2(02), 1-10.  
[http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1125/%0Ahttp://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1125/4/BAB II.pdf](http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1125/%0Ahttp://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1125/4/BAB%20II.pdf)
- Purba, L. N., & Ngatno. (2019). Role Of Leaders Against Effect The Performance Of Employees As Variable Intervening Through Motivation. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 11.  
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1436996&val=4721&title=PENGARUH PERAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1436996&val=4721&title=PENGARUH%20PERAN%20PEMIMPIN%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20MELALUI%20MOTIVASI%20SEBAGAI%20VARIABEL%20INTERVENING)
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Kedua). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th Ed). Pearson Education, Inc.
- Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sari, M. F. D., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Peran Kompetensi, *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 105–118. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1629>
- Savira, S. H., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business : A Skill. Building Approach*. Asia Edition Hoboken.

- Siagian, S. P. (2021). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta.
- Situmorang, S. H. (2019). *Analisis Data*. USU Press.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset : Manajemen dan Bisnis* (Edisi 2). USU Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E., & Handayani, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di era globalisasi dan transformasi digital*. Prenadamedia Group.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Unsrat*, 11(4), 758–770.
- Verolina, L. C. M., Pio, R. J., & Sambul, S. P. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Agora*, 8(1), 1–6.
- Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 2(3), 45–56.
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29.



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### **Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara**

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/ skripsi saya pada Program Sarjana Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, maka saya Ardan Leo Singarimbun memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang telah tersedia. Saya harap Bapak/Ibu, Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang objektif.

Demikian permohonan saya sampaikan. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Laki -Laki  Perempuan

Usia :

17 s/d 27 Tahun  28 s/d 38 Tahun

39 s/d 49 Tahun  ≥ 50 Tahun

Posisi/Jabatan :

Sekretariat  Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Pencegahan & Pengendalian Penyakit

Bidang Pelayanan Kesehatan  Bidang Sumber Daya Kesehatan

Sudah berapa lama anda bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo?:

1-5 Tahun  5-10 Tahun  > 10 Tahun

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pilihlah alternatif jawaban untuk pernyataan yang menurut anda benar dan sesuai.
2. Mohon berilah tanda ceklis  $\surd$  pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan anda. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu pilihan jawaban.

**Alternatif Jawaban**

Item Instrumen	Skor
SS = Sangat Setuju	5
STS = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

**Work Life Balance (X1)**

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Keseimbangan Waktu (Time Balance)</b>						
1	Saya mampu mengatur waktu kerja sehingga tetap memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri dan keluarga					
2	Waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat maupun aktivitas pribadi saya					
<b>Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)</b>						
3	Saya dapat terlibat secara seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan					
4	Saya merasa mampu mengambil keputusan yang tepat untuk menyeimbangkan komitmen kerja dan kehidupan pribadi					
<b>Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)</b>						
5	Saya merasa puas dengan kemampuan saya dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi					

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
6	Keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi membuat saya merasa nyaman dan puas secara keseluruhan					

### Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kehadiran di Tempat Kerja</b>						
1	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
2	Saya jarang datang terlambat dan selalu mematuhi jam kerja yang berlaku					
<b>Ketaatan pada Peraturan Kerja</b>						
3	Saya mematuhi seluruh peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
4	Saya menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dan pedoman kerja yang berlaku					
<b>Ketaatan pada Standar Kerja</b>						
5	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
6	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang menjadi tugas saya					
<b>Tingkat Kewaspadaan Tinggi</b>						
7	Saya bekerja dengan penuh kehati-hatian dan ketelitian dalam setiap tugas yang saya lakukan					
8	Saya menggunakan fasilitas dan sumber daya kerja secara efektif dan efisien					
<b>Bekerja Etis</b>						
9	Saya selalu bersikap sopan dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun masyarakat					
10	Saya menghindari perilaku yang tidak pantas atau melanggar etika dalam melaksanakan pekerjaan					

### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Hasil pekerjaan yang saya lakukan memiliki mutu yang baik sehingga jarang memerlukan perbaikan ulang					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
5	Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab					
6	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang menjadi kewenangan saya					
<b>Kerja Sama</b>						
7	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi					
8	Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja					
<b>Inisiatif</b>						
9	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari atasan					
10	Saya berusaha mencari solusi secara mandiri ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					

## Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

NO	Work Life Balance (X1)						TOTAL X1	Disiplin Kerja (X2)										TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	3	4	5	5	5	26	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	44
2	4	4	4	5	5	3	25	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	40
3	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	44
4	5	5	5	5	5	4	29	5	5	3	3	5	5	5	4	5	1	41
5	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	45
7	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
8	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
9	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	44
10	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
11	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	46
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	1	4	4	5	5	5	5	42
13	5	5	5	5	4	4	28	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	45
14	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	45
15	5	5	5	5	3	5	28	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	45
16	4	5	4	4	4	5	26	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	43
17	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
19	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
20	4	4	4	5	5	4	26	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	38

NO	Work Life Balance (X1)						TOTAL X1	Disiplin Kerja (X2)										TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
21	5	4	4	4	4	4	25	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	39
22	5	4	4	5	5	4	27	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	40
23	5	4	4	5	5	4	27	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	40
24	5	4	4	4	2	4	23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	4	4	5	4	2	5	24	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
27	5	5	5	4	3	4	26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
28	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	45
29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	45
30	4	5	5	4	3	3	24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	5	5	5	4	3	5	27	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	39
32	5	3	4	4	3	4	23	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
33	4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
34	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	40
35	3	4	5	4	5	5	26	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	40
36	3	4	5	4	4	5	25	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
37	3	3	4	5	5	5	25	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	39
38	4	4	3	3	3	4	21	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	42
39	4	4	5	5	5	3	26	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
40	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45

NO	Work Life Balance (X1)						TOTAL X1	Disiplin Kerja (X2)										TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
43	4	5	3	5	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
45	5	5	5	5	3	3	26	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	44
46	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

No	Kinerja Pegawai (Y)										TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	41
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
3	5	5	2	4	5	5	5	4	4	3	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	45
12	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	44

No	Kinerja Pegawai (Y)										TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
16	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
17	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
19	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
20	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
22	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	45
23	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
24	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
25	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
29	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	46
30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
31	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	46
32	4	4	4	2	5	5	5	3	4	4	40
33	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
34	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
35	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	42
36	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	44
37	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	38

No	Kinerja Pegawai (Y)										TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
<b>38</b>	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	<b>40</b>
<b>39</b>	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	<b>43</b>
<b>40</b>	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>41</b>	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	<b>44</b>
<b>42</b>	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>43</b>	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	<b>45</b>
<b>44</b>	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>45</b>	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	<b>44</b>
<b>46</b>	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	<b>45</b>

## Lampiran 3 Hasil Output Olah Data Penelitian

## Hasil Uji Validitas

		Correlations						Work Life Balance
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.700**	.347	.121	.342	.523**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.060	.525	.064	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.700**	1	.579**	.603**	.196	.381*	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.300	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.347	.579**	1	.410*	.294	.132	.710**
	Sig. (2-tailed)	.060	.001		.025	.114	.486	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.121	.603**	.410*	1	.083	.218	.630**
	Sig. (2-tailed)	.525	.000	.025		.664	.247	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.342	.196	.294	.083	1	.340	.538**
	Sig. (2-tailed)	.064	.300	.114	.664		.066	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.523**	.381*	.132	.218	.340	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.003	.038	.486	.247	.066		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Work Life Balance	Pearson Correlation	.717**	.851**	.710**	.630**	.538**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	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).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.921**	.455*	.622**	.385*	-.043	.233	-.148	.229	.152	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.036	.822	.215	.435	.224	.423	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.921**	1	.385*	.573**	.429*	-.015	.170	-.080	.286	.210	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.001	.018	.938	.369	.676	.125	.266	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.455*	.385*	1	.711**	.251	.449*	.471**	.360	.339	.421*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.012	.035		.000	.182	.013	.009	.051	.067	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.622**	.573**	.711**	1	.372*	.372*	.577**	.125	.527**	.578**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.043	.043	.001	.510	.003	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.385*	.429*	.251	.372*	1	.423*	.198	.059	.039	.000	.401*
	Sig. (2-tailed)	.036	.018	.182	.043		.020	.295	.756	.837	1.000	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-.043	-.015	.449*	.372*	.423*	1	.372*	.281	.480**	.136	.515**
	Sig. (2-tailed)	.822	.938	.013	.043	.020		.043	.133	.007	.472	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.233	.170	.471**	.577**	.198	.372*	1	.259	.261	.578**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.215	.369	.009	.001	.295	.043		.166	.164	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	-.148	-.080	.360	.125	.059	.281	.259	1	.324	.315	.506**
	Sig. (2-tailed)	.435	.676	.051	.510	.756	.133	.166		.081	.090	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.229	.286	.339	.527**	.039	.480**	.261	.324	1	.452*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.224	.125	.067	.003	.837	.007	.164	.081		.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.152	.210	.421*	.578**	.000	.136	.578**	.315	.452*	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.423	.266	.020	.001	1.000	.472	.001	.090	.012		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.531**	.550**	.766**	.849**	.401*	.515**	.676**	.506**	.671**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.028	.004	.000	.004	.000	.000	
	N	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).

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.451*	.451*	.616**	.117	.390*	.616**	.398*	.573**	.603**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.012	.012	.000	.538	.033	.000	.029	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.451*	1	1.000**	.587**	.401*	.378*	.587**	.561**	.365*	.657**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.001	.028	.040	.001	.001	.047	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.451*	1.000**	1	.587**	.401*	.378*	.587**	.561**	.365*	.657**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.001	.028	.040	.001	.001	.047	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.616**	.587**	.587**	1	.478**	.250	1.000**	.500**	.583**	.473**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001		.008	.183	.000	.005	.001	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.117	.401*	.401*	.478**	1	.324	.478**	.561**	.480**	.339	.651**
	Sig. (2-tailed)	.538	.028	.028	.008		.081	.008	.001	.007	.067	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.390*	.378*	.378*	.250	.324	1	.250	.256	.479**	.505**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.033	.040	.040	.183	.081		.183	.172	.007	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.616**	.587**	.587**	1.000**	.478**	.250	1	.500**	.583**	.473**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.008	.183		.005	.001	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.398*	.561**	.561**	.500**	.561**	.256	.500**	1	.387*	.432*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001	.001	.005	.001	.172	.005		.035	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.573**	.365*	.365*	.583**	.480**	.479**	.583**	.387*	1	.500**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.047	.047	.001	.007	.007	.001	.035		.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.603**	.657**	.657**	.473**	.339	.505**	.473**	.432*	.500**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.067	.004	.008	.017	.005		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.684**	.810**	.810**	.831**	.651**	.563**	.831**	.703**	.716**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

## Hasil Uji Reliabilitas

### Work Life Balance (X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

### Disiplin Kerja (X2)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

### Kinerja Pegawai (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

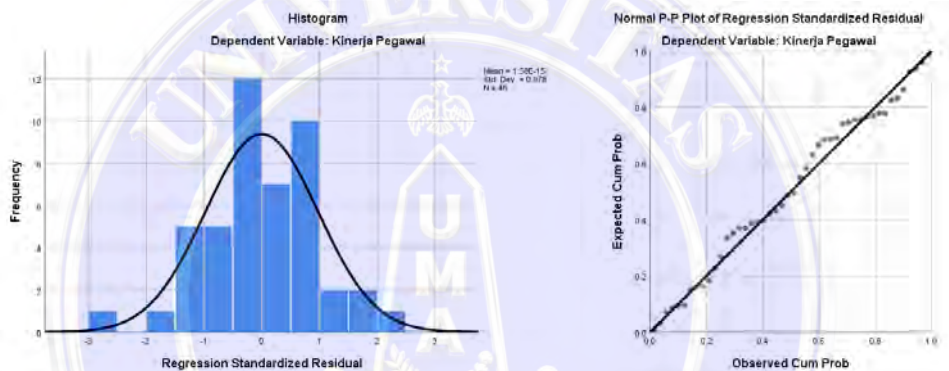
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

### Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89436934
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.064
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



### Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.708	5.232		2.811	.007		
	Work Life Balance	.842	.139	.657	6.072	.000	.997	1.003
	Disiplin Kerja	.183	.088	.224	2.067	.045	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.470	3.036		1.472	.148
	Work Life Balance	-.054	.080	-.101	-.671	.506
	Disiplin Kerja	-.034	.051	-.101	-.666	.509

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda & Uji Parsial (Uji t)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.708	5.232		2.811	.007
	<i>Work Life Balance</i>	.842	.139	.657	6.072	.000
	Disiplin Kerja	.183	.088	.224	2.067	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Hasil Uji Simultan (Uji F)****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.620	2	80.310	21.384	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.489	43	3.756		
	Total	322.109	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Work Life Balance***Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.475	1.938

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 4 Titik Persentase Distribusi t (Nilai ttabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00858	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67358	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

### Lampiran 5 Titik Persentase Distribusi F (Nilai Ftabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.96	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Lampiran 6 Surat Izin Penelitian Oleh Universitas Medan Area

Medan, 15 April 2025

Nomor : 1102/FEB/01.1/IV/2025  
 Lamp. : -  
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,  
 Bapak/Ibu  
**Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Karo**  
 di -  
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Dinas Kesehatan Kabupaten Karo** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Ardan Leo Singarimbun  
 NPM : 228320193  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Dinas Kesehatan Kabupaten Karo**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

  
**A.n Dekan,**  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Dr. Ezzaman Tobing, SE, M.Si**





## Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian Oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Karo



**PEMERINTAH KABUPATEN KARO**  
**DINAS KESEHATAN**  
JALAN KAPTEN SELAMAT KETAREN NO. 9 TELP. (0628) 20260  
KABANJAHE

Kabanjahe, 06 Februari 2026

Nomor : 440.5.3. 342 /Dinkes / II /2026  
Lampiran : -  
Perihal : Selesai Melaksanakan Research/Pra- Survey

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area  
di -

Tempat

1. Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 1102/FEB/01.1/IV/2025 tanggal 15 April 2025 perihal Permohonan Izin Research/Pra- Survey,
2. Surat Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Nomor : 440.5.3.1174/Dinkes/IV/2025 tanggal 30 April 2025 perihal Izin Research/Pra- Survey,
3. Bersama ini kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area bahwasanya mahasiswa sebagaimana tersebut dibawah ini :  
Nama : Ardan Leo Singarimbun  
NPM : 228320193  
Judul : Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Sumatera Utara  
telah selesai melaksanakan Research/Pra- Survey di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo,
4. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

  
Kepala Dinas Kesehatan  
Kabupaten Karo  
dr. Immanuel Sihuhaji, Sp.P.A  
NIP. 196912242002121008

Tembusan :  
1. Pertinggal