

**PENELITIAN SKRIPSI**



**Pengaruh *Work-life Balance*, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur  
Kabupaten Semarang**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Program Sarjana Ekonomi

Oleh

Ifa Kurniawati      NIM: 20510015

Dosen pembimbing

Pitaloka Dharma Ayu, S. E., M. BA

NIDN. 0617028803

Fajar Suryatama, S. Sos., S. E., M. M.

NIDN. 0622047503

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI**

**UNDARIS**

**2024**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Pengaruh *Work Life Balance*, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang**

Oleh

Ifa Kurniawati

NIM: 20510015

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

11 Oktober 2024

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, S. E., M. BA  
NIDN. 0617028803

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S. Sos., S. E., M. M.  
NIDN. 0622047503

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rahman, S. E., M. E.

NIDN 0614068702

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Pengaruh *Work Life Balance*, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur  
Kabupaten Semarang**

Oleh

Ifa Kurniawati

NIM: 20510015

Bahwa skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal

25 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua



Nunuk Supraptini, S. E., M. M.

NIDN 0614086601

Anggota



Pitaloka Dharma Ayu, S. E., M. BA  
NIDN. 0617028803

Anggota



Fajar Suryatama, S. Sos., S. E., M. M.  
NIDN. 0622047503

## ABSTRAK

Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Ungaran Timur secara efektif dan efisien diperlukan perangkat desa yang mampu mendukung pencapaian tujuan instansi dan hal tersebut mencakup meningkatkan kinerja. Permasalahan di desa-desa Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa yaitu masih adanya pegawai dengan kualitas kerja rendah sebagai contoh kurang teliti dan kurang cepat dalam memberikan pelayanan, baik pelayanan administrasi kependudukan, perizinan, maupun legalisasi, karena masih ditemui kurangnya kesesuaian data maupun tujuan yang ditulis atau diinput dalam pengantar di desa dengan yang diinginkan masyarakat. Penulis menggunakan menggunakan faktor *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di desa-desa wilayah Kecamatan Ungaran Timur yang terdiri dari desa Leyangan, Kalongan, Kawengen, Mluweh dan Kalikayen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu *Work-life balance* (X<sub>1</sub>), Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) dan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur sejumlah 65 (enam puluh lima) orang. Sedangkan sampel yang digunakan dengan metode *non probability sampling* dan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh yaitu sejumlah 65 orang perangkat desa. Teknik analisa data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Untuk memudahkan perhitungan digunakan alat bantu berupa program *SPSS Versi 25*.

Hasil dari penelitian ini didapat bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H<sub>a</sub>) dalam penelitian ini ditolak dan H<sub>o</sub> diterima hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,814 dan nilai signifikansi sebesar 0,075. fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H<sub>a</sub>) dalam penelitian ini diterima dan (H<sub>o</sub>) ditolak, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,321 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H<sub>a</sub>) dalam penelitian ini ditolak dan (H<sub>o</sub>) diterima, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,431 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 . Penelitian ini menunjukkan *work-life balance* (X<sub>1</sub>), fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y).

**Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

*Effective and efficient implementation of governance in East Ungaran Sub-district requires village officials who are able to support the achievement of agency goals and this includes improving performance. The problem in the villages of East Ungaran Sub-district related to the performance of village officials is that there are still employees with low work quality, for example, less thorough and less fast in providing services, both population administration services, licensing, and legalization, because there is still a lack of conformity of data and objectives written or inputted in the introduction in the village with what the community wants. The author uses the factors of work-life balance, work facilities and work discipline to see their influence on the performance of village officials in East Ungaran Sub-district.*

*This type of research is quantitative research. This research took place in the villages of the East Ungaran District area consisting of Leyangan, Kalongan, Kawengen, Mluweh and Kalikayen villages. The variables in this study consisted of independent variables, namely Work-life balance (X1), Work Facilities (X2), Work Discipline (X3) and dependent variables, namely Employee Performance (Y). The population in this study were all village officials in East Ungaran District totaling 65 (sixty five) people. While the sample used with the non-probability sampling method and sample withdrawal is done by saturated sampling, namely a total of 65 village officials. Data analysis techniques include validity test, reliability test, simple correlation analysis, multiple correlation analysis, simple regression analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. To facilitate the calculation, a tool is used in the form of the SPSS Version 25 program.*

*The results of this study found that work-life balance has a positive but insignificant effect on the performance of village officials in East Ungaran District, Semarang Regency so that (Ha) in this study is rejected and Ho is accepted, as evidenced by the t value of 1.814 and a significance value of 0.075. Work facilities have a significant positive effect on the performance of village officials in East Ungaran Subdistrict, Semarang Regency so that (Ha) in this study is accepted and (Ho) is rejected, as evidenced by the t value of 3.321 and a significance value of 0.002. work discipline does not have a significant positive effect on the performance of village officials in East Ungaran Subdistrict, Semarang Regency so that (Ha) in this study is rejected and (Ho) is accepted, as evidenced by the t value of 2.431 and a significance value of 0.018. This study shows that work-life balance (X1), work facilities (X2) and work discipline (X3) affect the performance variable of village officials in East Ungaran Subdistrict, Semarang Regency (Y).*

**Keywords: Work-Life Balance, Work Facilities, Work Discipline, and Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan kripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang” dengan baik dan lancar. Skripsi merupakan mata kuliah yang wajib ditempuh guna menyelesaikan pendidikan kesarjanaan Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S. H., M. Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S. E., M. E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S. E., M. BA selaku dosen pembimbing utama yang dengan ketulusan hati dan kesabarannya telah membimbing penulis dan memberikan masukan dalam penulisan proposal skripsi ini.
4. Bapak Fajar Suryatama S. Sos., S. E., M. M. selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan ketulusan hati dan kesabarannya telah membimbing penulis dan memberikan masukan dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pembaca. Penulis sadar bahwa dalam penyusunan laporan ini mungkin masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga hasil laporan penelitian ini bermanfaat dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 2024

Penulis



Ifa Kurniawati

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Alangkah bahagiannya seseorang jika mampu membahagiakan orang lain dengan keikhlasan” (Ifa Kurniawati)

### PERSEMBAHAN

*Ahamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat yang luar biasa. Memberi saya kekuatan, membekali saya dengan ilmu pengetahuan. Atas segala perjuangan saya hingga titik ini. Saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.*

*Teristimewa kedua orang tua saya. Bapak Ngasrokan dan ibu Ropiatun yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang tak pernah henti dalam mengiringi setiap perjalanan kehidupan saya, semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupan dengan barokah dan diberikan kesehatan.*

*Tercinta suami saya Tobi'ul Latif yang selalu membersamai manis pahitnya kehidupan dan selalu memotivasi serta memberikan dukungan moril maupun finansial.*

*Tersayang anak saya Muhammad Pandu Shainala Latif. Terimakasih atas kerja sama yang baik karenamu ibu selalu bersemangat dan semoga suatu saat nanti kamu bisa berpendidikan lebih tinggi daripada ibu. Aamiin*

*Teruntuk teman-teman sekelas reguler sore, Mbak Qhoirul Chasana sebagai komting yang luar biasa, Mbak Anik Indarwati yang selalu menasehati, Siti Ayu Chumairoh yang selalu ceria, Pak Sapto Pitoyo yang senang berbagi wawasan, Dora Febiola Murtawan yang sangat cantik jelita dan Pak R. Adi Kencana yang suka bercerita. Kenangan bersama kalian tak akan pernah terlupakan, semoga persahabatan kita selalu terjalin sampai kapanpun.*

*Kepada Almamater Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI. Kampus yang rindang nan asri memberikan sejuta kenangan.*



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
COVER .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENGESAHAN SKRIPSI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional .....	10
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI .....	13
A. Kajian Pustaka .....	13
1. Kinerja Pegawai.....	13
2. <i>Work-life Balance</i> .....	15
3. Fasilitas Kerja.....	18
4. Disiplin Kerja .....	20
5. Penelitian Terdahulu.....	24
B. Kerangka Pikir .....	26
C. Hipotesis .....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Variabel Penelitian.....	29
1. Variabel Bebas atau Variabel Independen.....	29
2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen .....	29

D. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	31
E. Sumber Data.....	32
1. Data Primer.....	32
2. Data Sekunder.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	32
1. Kuesioner.....	32
2. Kepustakaan.....	33
3. Dokumentasi.....	33
G. Uji Instrumen.....	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas.....	36
H. Teknik Analisa Data.....	37
1. Korelasi.....	37
2. Regresi.....	39
3. Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ).....	41
4. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Indikator Peneitian .....	30
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 3.4 Interpretasi Hubungan Antar Variabel.....	38
Tabel 4.1 Jumlah Perangkat Desa Leyangan .....	47
Tabel 4.2 Jumlah Perangkat Desa Kalongan.....	47
Tabel 4.3 Jumlah Perangkat Desa Kawengen .....	47
Tabel 4.4 Jumlah Perangkat Desa Mluweh.....	48
Tabel 4.5 Jumlah Perangkat Desa Kalikayen.....	48
Tabel 4.6 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	49
Tabel 4.7 Karakteristik Usia Responden.....	50
Tabel 4.8 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.9 Uji Korelasi Sederhana .....	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel <i>Work-life Balance</i> .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Fasilitas Kerja.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja .....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi .....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial) .....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 3.1 Uji t (Parsial) .....	43
Gambar 3.2 Uji F (Simultan) .....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1 .....	62
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2 .....	63
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3 .....	64
Gambar 4.5 Kurva Uji Statistik F (Simultan) .....	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kecamatan merupakan lembaga organisasi yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat dalam hal administrasi maupun dalam pengaturan hubungan masyarakat dengan pemerintah. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut kecamatan membawahi desa, dengan adanya perangkat desa yang melayani masyarakat dalam pelayanan KTP, KK, surat pindah, surat keterangan tidak mampu, surat izin usaha, dan lain sebagainya.

Kecamatan Ungaran Timur selain melayani, memberikan informasi dan memfasilitasi kegiatan dari pemerintah pusat maupun daerah, menjadi wakil masyarakat dalam menyampaikan informasi, aspirasi, saran dan aduan masyarakat. Masyarakat menjadikan kecamatan sebagai tempat untuk menyampaikan aspirasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kecamatan juga seringkali menjadi tempat menyampaikan aduan terhadap pelayanan pemerintah yang tidak memuaskan, sebab selama ini melalui tokoh dan perangkat desa menjadikan kecamatan sebagai suatu organisasi perangkat daerah yang paling mudah dijangkau, oleh karena itu harapan masyarakat adalah kecamatan dapat berperan aktif dan kreatif sehingga pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan secara efektif dan efisien dapat tercapai. Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Ungaran Timur secara efektif dan efisien diperlukan perangkat desa

yang mampu mendukung pencapaian tujuan instansi dan hal tersebut mencakup peningkatan kinerja.

Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kunci keberhasilan organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu pegawai yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh pegawai yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja pegawai. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja pegawai. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Permasalahan di desa-desa Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa yaitu masih adanya pegawai dengan kualitas kerja rendah sebagai contoh kurang teliti dan kurang cepat dalam memberikan pelayanan, baik pelayanan administrasi kependudukan, perizinan, maupun legalisasi, karena masih ditemui kurangnya kesesuaian data maupun tujuan yang ditulis atau diinput dalam pengantar di desa dengan yang diinginkan masyarakat. Selain itu masih ditemui pegawai dengan kuantitas kerja rendah sebagai contoh masih ditemui pegawai yang tidak mampu mencapai target menyelesaikan tugas yang dilimpahkan pada desa seperti telat dalam pengumpulan surat pertanggung jawaban kepada pemerintah. Masih ditemui pegawai yang datang terlambat kerja sehingga masyarakat harus menunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Kurangnya kerja sama dengan rekan kerja sebagai contoh jika pegawai yang sudah tua maka tidak bisa mengoperasikan komputer dengan baik sehingga bergantung pada pegawai yang lebih muda dan bisa mengoperasikan komputer akibatnya pelayanan menjadi terhambat karena tidak ada peningkatan pada generasi tua untuk belajar komputer, hal tersebut sangat merugikan masyarakat karena pelayanannya tidak berjalan dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur. Faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan penyelesaian demi meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Salah satu faktor yang menunjang kinerja perangkat desa agar berjalan dengan baik adalah mempertimbangkan *work-life balance*.

*Work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya (Fisher dalam Puryana dan Ramdani, 2020). Menurut Saina dalam Ni Wayan Sri Pradnyani *et al* . (2022) *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai

manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kebutuhan pribadi.

Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi dan kepala dusun. Berdasarkan Permendagri Nomor 20 Tahun 2018 sekretaris desa adalah perangkat desa yang berkedudukan sebagai unsur pimpinan sekretariat desa yang menjalankan tugas sebagai koordinator PPKD, kepala urusan yang selanjutnya disebut kaur adalah perangkat desa yang berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat desa yang menjalankan tugas PPKD, kepala seksi yang selanjutnya disebut kasi adalah perangkat desa yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis yang menjalankan tugas PPKD. PPKD adalah Pelaksana Pengelolaan Keuangan Desa. Kepala Dusun yang selanjutnya disebut kadus adalah petugas kewilayahan yang membantu kepala desa, dalam pengelolaan keuangan desa kepala dusun yang melaksanakan kegiatan pengadaan barang atau jasa.

Permasalahan yang berkaitan dengan *work-life balance* yang terjadi masih ditemui perangkat desa yang kurang memiliki keahlian interpersonal sebagai contoh yaitu kurang mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja, kurang loyal terhadap pekerjaannya, kurang bekerja keras dalam bekerja akibat pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi seperti keluar kantor pada saat jam kerja dengan alasan melaksanakan tugas ternyata memiliki pekerjaan sampingan seperti menjadi makelar tanah maupun menjadi calo bagi masyarakat yang tidak ingin repot dalam mengurus administrasi pada



pemerintah. Jika *work-life balance* tidak dicapai oleh perangkat desa maka dapat menyebabkan pegawai sulit mengatur waktu dengan baik dan sulit fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja yang akhirnya juga berdampak pada kehidupan sehari-hari. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Pradnyani *et al.* (2022), Putri *et al.* (2022) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, maka kantor harus mencukupi faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Pemerintah menganjurkan adanya GISA (Gerakan Indonesia Sadar Adminduk) adalah sebuah gerakan untuk membangun ekosistem pemerintahan yang sadar akan pentingnya administrasi kependudukan. Dengan hal tersebut melaksanakan pekerjaan perangkat desa membutuhkan fasilitas yang memadai namun permasalahan yang terjadi pada perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang belum semua terfasilitasi dengan baik. Berdasarkan kartu inventaris barang yang ada pada salah satu desa di Kecamatan Ungaran Timur ditemukan adanya komputer bermerek Philips yang dibeli pada tahun 2015 dengan *windows 7* yang sudah tidak layak dan perlu di tambah ram agar

bekerja dengan lancar, karena terbatasnya anggaran untuk meng-*upgrade* fasilitas yang ada maka tidak bisa melaksanakan GISA maupun pelayanan surat menyurat dengan cepat.

Dalam melayani masyarakat, kantor desa membutuhkan kursi yang nyaman namun ditemukan kursi tunggu di tempat pelayanan dari bahan plastik bermerek Napolly yang dibeli pada tahun 2015 membuat seseorang terjatuh diakibatkan kursi yang sudah tidak layak pakai. Fasilitas yang layak akan meningkatkan kelancaran aktivitas pekerjaan dan pegawai akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen (2021), Anggraini dan Octarinie (2022), dimana menunjukkan hasil bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2021), disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental yang baik dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan dengan perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional, ramah, sopan dan jujur. Hal itu sangat dibutuhkan terutama dalam menjalankan roda pemerintahan yang mempunyai tugas-tugas yang cukup berat dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku agar menunjang tercapainya kinerja yang baik. Dalam hal untuk mewujudkan pegawai yang profesional dan mampu mencapai kinerja yang diharapkan tentunya membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, sehingga perangkat desa yang bekerja di wilayah Kecamatan Ungaran Timur dapat lebih mudah diarahkan untuk dapat mencapai kinerja yang optimal.

Permasalahan perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan disiplin adalah masih ditemui kurang efektif dalam memanfaatkan waktu kerja selama jam kerja seperti santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti sehingga mengakibatkan pelayanan kepada masyarakat menjadi lambat, berdasarkan instruksi Bupati Semarang Nomor 16 Tahun 2022 bahwa jam kerja bagi lingkungan instansi pemerintah yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja yaitu Hari Senin sampai dengan Hari Kamis jam 07.15 WIB sampai dengan jam 15.30 WIB dan Hari Jumat jam 07.00 WIB sampai dengan jam 11.30 WIB namun masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir dan bermain *smartphone*. Berdasarkan Peraturan Bupati Semarang Nomor 89 Tahun 2020 yang menetapkan pakaian dinas pada hari Rabu memakai batik Candi Gedong Songo, namun yang terjadi masih ada perangkat desa yang memakai baju batik bebas. Selain itu ada perangkat desa yang meninggalkan pekerjaannya walaupun sebentar seperti menjemput anaknya ke sekolah dan pulang ke rumah untuk menemui tamu. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Setiana *et al.*

(2022) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance*, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan peneliti yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang?
2. Adakah pengaruh antara fasilitas terhadap perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang?
3. Adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang?
4. Adakah pengaruh antara *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis *work-life balance* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.
2. Untuk menganalisis fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.
4. Untuk menganalisis *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi para pembaca dan pengguna, adapun manfaat yang diharapkan adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dalam peningkatan *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja sehingga kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang semakin meningkat dari waktu ke waktu.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang  
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai informasi untuk dijadikan bahan pertimbangan Kantor Kecamatan Ungaran Timur dalam pengambilan kebijakan atau keputusan terkait dengan permasalahan *work-life balance*, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b. Bagi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS)  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan mengenai pengaruh *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi kepustakaan di Bagi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS).
- c. Bagi Penulis  
Penelitian *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini sangat bermanfaat bagi penulis karena telah memberikan pengalaman berharga tentang bagaimana pentingnya *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional untuk variabel *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. *Work-life Balance*

*Work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya (Fisher dalam Puryana dan Ramdani, 2020).

### 2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. (Sabri dan Susanti, 2021)

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, dan ketertiban. (Afandi, 2021)

### 4. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan (Kasmir, 2019).

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang teori-teori yang diambil dalam penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan dasar acuan bagi penelitian ini. Bab ini berisi kajian pustaka, kerangka pikir, penelitian terdahulu dan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Berisi uraian strategi penelitian termasuk populasi, lokasi dan metode penarikan sampel, menetapkan desain penelitian, merencanakan analisis data dan menetapkan jadwal penelitian.

### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berisi hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 25 sehingga dapat mencapai tujuan penelitian

### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Berisi simpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Febrianty dalam Yandi *et al.* (2023), kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat tercapai atau terselesaikan pada waktu yang tepat sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan.

Menurut Sinambela dalam Jufrizen *et al.* (2021), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Bataineh dalam Putri dan Frianto (2023), kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan output tersebut dapat menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Jackson dan Yohanes (2017), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain:

##### *1. Personal Factor*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

##### *2. Leadership Factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

##### *3. Team Factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

##### *4. System Factor*

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

##### *5. Contextual / Situation Factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu :

#### 1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

#### 2. Kuantitas

Mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

#### 3. Waktu

Jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

## **2. *Work-life Balance***

### **a. Pengertian *work-life Balance***

Menurut Fisher dalam Puryana dan Ramdani (2020) mendefinisikan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka

tidak melupakan tugas dan kewajibanya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Menurut Saina dalam Pradnyani dan Rahyuda (2022), *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kebutuhan pribadi.

Menurut Hudson dalam Puryana *et al.* (2020), *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Pegawai yang bisa menyeimbangkan kehidupan kerjanya akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut Ardiansyah & Surjanti dalam Putri dan Frianto (2023), *work-life balance* merupakan suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya yang lain.

Perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian *work-life balance* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja mampu mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga sehingga tidak terjadi konflik dalam kehidupannya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance***

Menurut Pouluse dan Sudarsan (2015), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* pegawai.

1. Faktor individual yang mencakup kepribadian, kesejahteraan dan emotional intelligence.
2. Faktor organisasional yang meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran, dan teknologi.
3. Faktor lingkungan yang meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial lainnya.
4. Faktor lainnya yang meliputi umur, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, dan penghasilan.

#### **c. Indikator *Work-life Balance***

Indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut Fisher dalam Puryana *et al.* (2020) ada empat yaitu :

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.

- 2) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- 3) Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

### **3. Fasilitas Kerja**

#### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan.

Menurut Moenir dalam Anggraini dan Octarinie (2022), menyatakan fasilitas adalah semua hal yang dipergunakan, dipakai, dihuni, oleh pegawai baik dalam jalinan kawasan dengan pekerjaan ataupun buat kelancaran pekerjaan.

Menurut Alma dalam Jufrizen (2021) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada

penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

#### **b. Fungsi Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir dalam Aminah (2021), terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
3. Mutu barang yang lebih terjamin.
4. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
5. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
6. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

#### **c. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Sabri dan Susanti (2021), indikator fasilitas kerja antara lain :

1. Sesuai dengan kebutuhan.

peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat mendukung kebutuhan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.

Fasilitas kantor yang disediakan dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan.

3. Mudah dalam penggunaan.

Fasilitas yang disediakan dapat mempermudah kerja karyawan

4. Mempercepat proses kerja.

Fasilitas kantor yang disediakan perusahaan dengan maksud agar karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Penempatan ditata dengan benar.

Penataan fasilitas didalam ruangan kerja karyawan juga perlu diperhatikan perusahaan, karena dengan penataan yang baik dapat mempermudah dan mempercepat proses kerja karyawan.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021), disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, dan ketertiban.



Menurut Hasibuan dalam Setiana *et al.* (2022), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela dalam Jufrizen (2021), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Anggraini dan Octarinie (2022), kedisiplinan kesanggupan untuk menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi-organisasi serta memberikan dukungan penuh terhadap organisasi, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **b. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi dalam Jufrizen (2021), diantaranya adalah :

### **1. Faktor kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

## 2. Faktor sistem penghargaan

Sistem penghargaan (Reward system) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

## 3. Faktor kemampuan

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

## 4. Faktor balas jasa

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas jasanya karena telah melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

## 5. Faktor keadilan

Keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya.

## 6. Faktor pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan.

#### 7. Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman adalah hukuman atas pelanggaran disiplin kerja dan/kode etik yang dilakukan karyawan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, skorsing dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang bersangkutan, serta pengakhiran hubungan kerja apabila karyawan sudah tidak bisa dibina.

#### 8. Faktor ketegasan

Ketegasan merupakan tindakan berani dalam mengambil keputusan dalam suatu keadaan. Ketegasan atasan dalam bertindak akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

#### 9. Faktor hubungan kemanusiaan

Hubungan antar manusia (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021) ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu :

1. Dimensi ketaatan waktu dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indicator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian

## 5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini.

Berikut merupakan tabel pengertian terdahulu :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

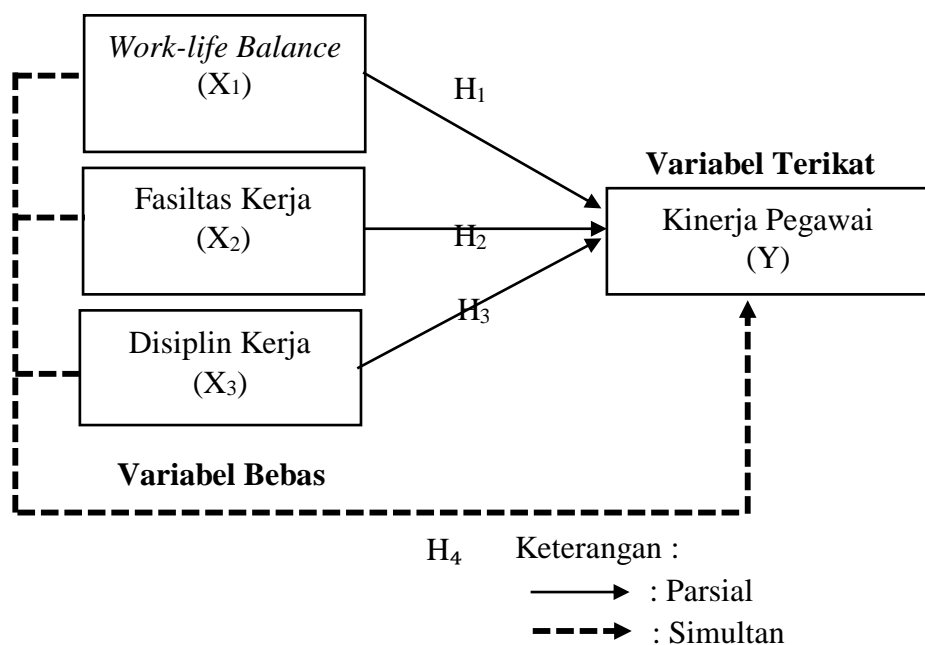
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesba Rahyuda (2022)	Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> dan kompetensi terhadap kinerja pegawai	Stres kerja ( $X_1$ ), <i>work-life balance</i> ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
Pulze Pulung Puryana dan Teguh Aji Ramdani (2020)	Pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>work capability</i> terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Adikarya Sejahtera	<i>Work-life balance</i> ( $X_1$ ), <i>work capability</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bakti Adikarya Sejahtera.
Shinta Windika Putri dan Agus Frianto (2023)	Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	<i>Work-life balance</i> ( $X_1$ ), Kinerja ( $Y$ )	Regresi Linier Sederhana	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ellyn Eka Wahyu1), Yekie Senja Oktora, Siti Nurbaya (2021)	Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja Dan kinerja dosen wanita politeknik negeri malang	<i>Work-life balance</i> ( $X_1$ ), Kepuasan kerja dan Kinerja ( $Y$ )	Regresi Linier Sederhana	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Albertus Yandi, Ismiasih dan Resna	Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT Karya Makmur	Fasilitas kerja ( $X_1$ ), dan Kinerja karyawan ( $Y$ )	Regresi Linier Sederhana	Responden menjawab setuju bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap indikator

Trimerani (2023)	Langgeng Kalimantan Barat			fasilitas kerja di PT Karya Makmur Langgeng
Bertha Angraini dan Nenny Octarinie (2022)	Analisis pengaruh ketersediaan fasilitas kerja dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja para perangkat desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin	Fasilitas kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin
Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021)	Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	Fasilitas kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Adi Robith Setiana, Bambang Kurnia Nugraha dan Ipan Feriyana (2022)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Sindangherang Kecamatan Panumbangan	Disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kinerja (Y).	Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa
A. Rochim Sidik (2019)	Pengaruh kemampuan, <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bmt permata jawa timur	<i>work-life balance</i> ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.
Doni Irawan, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong	Disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05).
Ellita Dwi Jayanti, Dewi Urip Wahyuni (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Fasilitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia.

Sumber data sekunder, (2024)

## B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir menurut Sugiyono (2019) merupakan metode konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

**Kerangka Pikir Pengaruh *Work-life balance*, fasilitas kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

## C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian (Sujarweni (2015)). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>0.1</sub> : Tidak ada pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.
- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.
- H<sub>0.2</sub> : Tidak ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.
- H<sub>0.3</sub> : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.
- H<sub>0.4</sub> : Tidak ada pengaruh antara *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh antara *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yaitu *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di desa-desa wilayah Kecamatan Ungaran Timur yang terdiri dari desa Leyangan, Kalongan, Kawengen, Mluweh dan Kalikayen.



## **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain variabel penelitian ialah setiap hal dalam suatu penelitian yang datanya ingin diperoleh (Noor, 2011). Variabel bebas dan terikat dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Variabel Bebas atau Variabel Independen**

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau variabel dependen (Sujarweni, 2015). Menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

- a. *Work-life balance* ( $X_1$ )
- b. Fasilitas Kerja ( $X_2$ )
- c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

### **2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen**

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas (Sujarweni, 2015). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebutkan, yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 3.1**  
**Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Kepustakaan</b>
<i>Work-life balance</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu</li> <li>2. Perilaku</li> <li>3. Ketegangan</li> <li>4. Energi</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Fisher dalam Puryana dan Ramdani, (2020)
Fasilitas kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.</li> <li>3. Mudah dalam penggunaan.</li> <li>4. Mempercepat proses kerja.</li> <li>5. Penempatan ditata dengan benar.</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Sabri dan Susanti (2021)
Disiplin kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensi ketaatan waktu dengan indikator : masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja</li> <li>2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian.</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Afandi (2021)
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (mutu)</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Waktu</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Kasmir (2019)

*Sumber data sekunder, (2024)*

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur sejumlah 65 (enam puluh lima) orang.

### **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015). Menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini tehnik sampling yang digunakan adalah dengan metode *non probability sampling* dimana pemilihan sampel mempertimbangkan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah tehnik penarikan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Sampel dari penelitian ini yaitu perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur yang berjumlah 65 (enam puluh lima) orang.

Terdiri dari 5 (lima) desa yaitu:

Desa Leyangan : 11 orang

Desa Kalongan : 19 orang

Desa Kawengen : 12 orang

Desa Mluweh : 11 orang

Desa Kalikayen : 12 orang

## **E. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada peneliti.

### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti melainkan melalui berbagai dokumen yang dapat mendukung informasi.

## **F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Noor, 2011). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner disusun dengan tipe pilihan majemuk (*multiple choice*) berdasar skala sikap (Likert) dengan skor/nilai 1-5, di mana setiap itemnya berupa pertanyaan dengan lima pilihan jawaban, yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor/nilai 5
- b. Jawaban Setuju (S) dengan skor/nilai 4
- c. Jawaban Kurang Setuju (KS) dengan skor/nilai 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan skor/nilai 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor/nilai 1

## **2. Kepustakaan**

Penelitian Kepustakaan yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca literatur-leteratur, bahan referensi, buku-buku teori dan hasil penelitian terdahulu lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti (Noor, 2011). Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah daftar yang berisikan patokan-patokan atau panduan dalam menelusuri sebuah dokumentasi (Misbahuddin dan Hasan, 2014). Pedoman dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen pada desa di wilayah Kecamatan Ungaran Timur yang meliputi jumlah pegawai, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, uraian tugas, wewenang dan sebagainya.

## G. Uji Instrumen

### 1. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang mengacu pada buku SPSS dari Ghozali (2018), dengan cara mengkorelasikan antara nilai masing-masing item dengan total item dari jawaban kuesioner. Menurut Ghozali (2018) kriteria pengukuran validitas adalah :

- a. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaannya adalah valid.
- b. Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaannya adalah tidak valid.

Rumus validitas dalam penelitian ini menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja pegawai)

x = jumlah skor item (*work-life balance* X<sub>1</sub>, fasilitas kerja X<sub>2</sub> dan disiplin kerja X<sub>3</sub>)

n = jumlah responden

Uji validitas yang dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas:

**Tabel 3. 2**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variable dan indikator</b>	<b>R hitung</b>	<b>R table</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja pegawai</b>				
Y1	0,685	0,631	0,000	Valid
Y2	0,866	0,631	0,000	Valid
Y3	0,784	0,631	0,000	Valid
Y4	0,721	0,631	0,000	Valid
Y5	0,710	0,631	0,000	Valid
<b>Work-life balance</b>				
X1.1	0,841	0,631	0,000	Valid
X1.2	0,706	0,631	0,000	Valid
X1.3	0,943	0,631	0,000	Valid
X1.4	0,820	0,631	0,000	Valid
X1.5	0,687	0,631	0,000	Valid
<b>Fasilitas kerja</b>				
X2.1	0,830	0,631	0,000	Valid
X2.2	0,831	0,631	0,000	Valid
X2.3	0,831	0,631	0,000	Valid
X2.4	0,868	0,631	0,000	Valid
X2.5	0,643	0,631	0,005	Valid
<b>Disiplin kerja</b>				
X3.1	0,848	0,631	0,000	Valid
X3.2	0,763	0,631	0,000	Valid
X3.3	0,763	0,631	0,006	Valid
X3.4	0,900	0,631	0,002	Valid
X3.5	0,778	0,631	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti,2024

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa hasil dari variabel *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variable-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang mengacu pada buku SPSS dari Ghozali (2018), dengan menganalisa koefisien *Alpha Cronbach* untuk mengetahui tingkat keandalannya. Suatu variabel dikatakan reliabel menurut Nunnally dalam Ghozali (2018), jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,70. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total varians butir

$\sigma_t^2$  = total varians

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Berikut hasil uji reliabilitas :



**Tabel 3. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai reliabilitas	Nilai croncbach alpha	Keterangan
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,811	0,70	Reliabel
<i>Work-life balance (X1)</i>	0,850	0,70	Reliabel
<b>Fasilitas kerja (X2)</b>	0,837	0,70	Reliabel
<b>Disiplin kerja (X3)</b>	0,858	0,70	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah peneliti,2024*

Berdasarkan tabel 3.3 diatas diketahui bahwa nilai koefesien dengan interpretasi reliabilitas lebih besar dai 0,70 dengan demikian seluruh instrumen variabel penelitian ini adalah reliabel

## **H. Teknik Analisa Data**

### **1. Korelasi**

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable independent dengan variable dependent. Dalam pengujian hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Korelasi adalah bentuk analisis variabel (data) penelitian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan diantara variabel-variabel (Misbahuddin dan Hasan, 2014). Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel menurut pendapat Sujarweni dan Endrayanto (2012) memberikan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel**

<b>Interpretasi</b>	<b>Keterangan</b>
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Kuat Sekali
1	Sempurna

*Sumber data sekunder, (2024)*

**a. Korelasi Sederhana**

Korelasi sederhana digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara satu variabel bebas secara parsial dihubungkan dengan variabel terikatnya (Misbahuddin dan Hasan, 2014). Dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan *work-life balance* terhadap kinerja, hubungan fasilitas terhadap kinerja dan hubungan disiplin terhadap Kinerja

Korelasi sederhana dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang mengacu pada buku SPSS dari Ghozali (2018). Rumus korelasi sederhana dalam penelitian ini menurut Misbahuddin dan Hasan (2014) sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{r_p \sqrt{n - m}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

$r_p$  = koefisien korelasi parsial

$n$  = jumlah sampel

$m$  = banyaknya variable

## **b. Korelasi Berganda**

Korelasi berganda digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas  $g$  secara simultan dihubungkan dengan variabel terikatnya (Misbahuddin dan Hasan, 2014). Dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja.

Korelasi berganda dengan melihat nilai ( $R$ ) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang mengacu pada buku SPSS dari Ghozali (2018). Rumus korelasi berganda dalam penelitian ini menurut Misbahuddin dan Hasan (2014) sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R$  = koefisien korelasi berganda

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah anggota sampel

## **2. Regresi**

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Uji regresi ada 2 yaitu regresi linier sederhana dan berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **a. Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja, pengaruh fasilitas terhadap kinerja dan pengaruh disiplin terhadap kinerja

Rumus regresi linier sederhana dalam penelitian ini menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai).

X = Variabel bebas (*work-life balance* X<sub>1</sub>, fasilitas kerja X<sub>2</sub> dan disiplin kerja X<sub>3</sub>)

a = Bilangan konstanta.

b = Koefisien regresi.

### **b. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = variabel bebas (kinerja pegawai)

a = bilangan konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi pertama

b<sub>2</sub> = koefisien regresi kedua

b<sub>3</sub> = koefisien regresi ketiga

X<sub>1</sub> = variabel bebas (*work-life balance*)

X<sub>2</sub> = variabel bebas (fasilitas kerja)

X<sub>3</sub> = variabel bebas (disiplin kerja)

### 3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas (*work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Menurut Ghazali (2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, Maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah-langkah pengujian menurut Priyatno (2012) sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis :

a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan t hitung diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25.

3) Menentukan t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan rumus  $df = n - k - 1$

4) Kriteria Pengujian

a) Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka

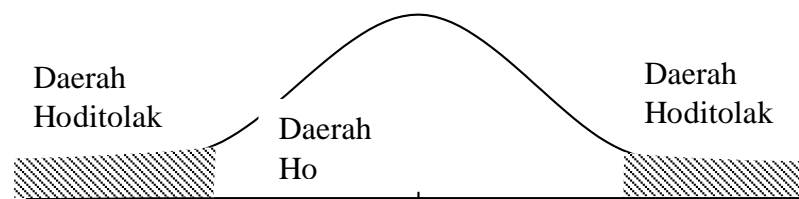
$H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya *work-life balance*, fasilitas

kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5) Gambar uji t

$H_0$  = hipotesis nihil dan  $H_a$  = hipotesis alternatif



**Gambar 3.1**  
**Uji t (Parsial)**

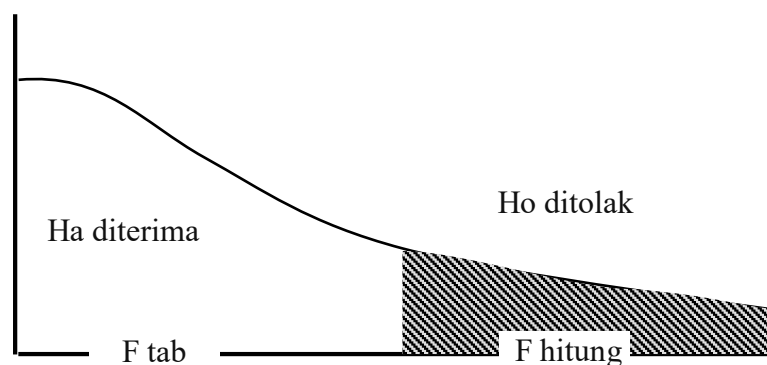
#### **b. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 1 sisi. Langkah-langkah pengujian menurut Priyatno (2012) sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis :

a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Menentukan F hitung diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25.
  - 3) Menentukan F tabel dapat dilihat pada tabel statistic dengan rumus  $df = n-k-1$
  - 4) Kriteria Pengujian
    - a) Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
    - b) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
  - 5) Gambar uji F



**Gambar 3.2**  
**Uji F (Simultan)**



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Kecamatan Ungaran Timur**

###### **a. Letak Geografis dan Luas Wilayah**

Secara geografis wilayah Kecamatan Ungaran Timur terletak pada ketinggian kurang lebih 294 m di atas permukaan laut, dengan suhu udara rata-rata 21-35 derajat celcius. Kecamatan Ungaran Timur memiliki bentang alam terdiri dari dataran dan lereng/puncak. Adapun batas-batas administratif Kecamatan Ungaran Timur sebagai berikut :

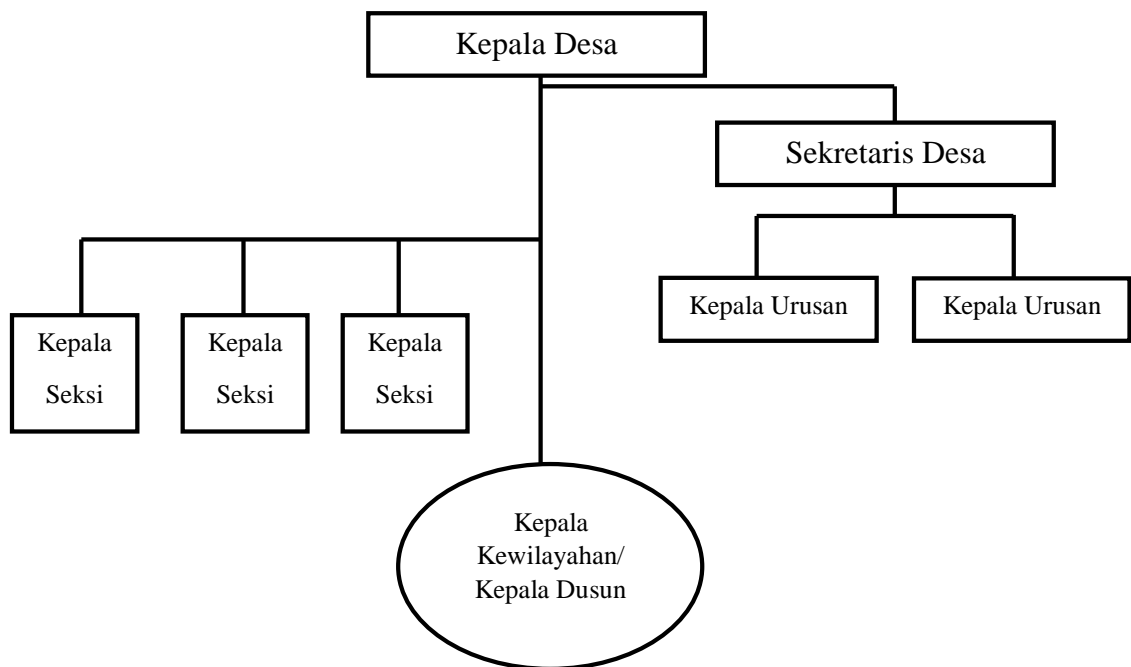
- 1) Sebelah Utara : Kota Semarang
- 2) Sebelah Timur : Kabupaten Demak
- 3) Sebelah Selatan : Kecamatan Pringapus dan Bergas
- 4) Sebelah Barat : Kecamatan Ungaran Barat

Luas wilayah Kecamatan Ungaran Timur seluruhnya  $\pm$  3.799,1 ha. Penggunaan lahan tanah untuk lahan pertanian seluas 2.131,16 ha atau 56,09 % dari seluruh wilayah. Lahan pertanian paling luas terdapat di Desa Kalongan seluas 649,52 ha, diikuti Desa Kawengen seluas 377,87 ha dan Desa Mluweh 337,31 ha.

###### **b. Susunan Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Bupati Semarang Nomor 22 Tahun 2016 tentang struktur organisasi dan tata kerja pemerintah desa, maka struktur organisasi kantor desa di Kecamatan Ungaran Timur terdiri dari :

- 1) Kepala Desa
- 2) Sekretaris Desa
- 3) Kepala Urusan Umum
- 4) Kepala Urusan Keuangan
- 5) Kepala Urusan Perencanaan
- 6) Kepala Seksi Pemerintahan
- 7) Kepala Seksi Kesejahteraan
- 8) Kepala Seksi Pelayanan
- 9) Kepala Kewilayahan (Kadus)



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

**Tabel 4.1**  
**Jumlah perangkat desa di Desa Leyangan**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kepala urusan umum dan perencanaan	1
4	Kepala urusan keuangan	1
5	Kepala seksi pemerintahan	1
6	Kepala seksi kesejahteraan	1
7	Kepala seksi pelayanan	1
8	Kepala kewilayahan (Kadus)	4
	Total	11

**Tabel 4.2**  
**Jumlah perangkat desa di Desa Kalongan**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kepala urusan umum dan perencanaan	1
4	Kepala urusan keuangan	1
5	Kepala seksi pemerintahan	1
6	Kepala seksi kesejahteraan	1
7	Kepala seksi pelayanan	1
8	Kepala kewilayahan (Kadus)	12
	Total	19

**Tabel 4.3**  
**Jumlah perangkat desa di Desa Kawengen**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kepala urusan umum dan perencanaan	1
4	Kepala urusan keuangan	1
5	Kepala seksi pemerintahan	1
6	Kepala seksi kesejahteraan	1
7	Kepala seksi pelayanan	1
8	Kepala kewilayahan (Kadus)	5
	Total	12

**Tabel 4.4**  
**Jumlah perangkat desa di Desa Mluweh**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kepala urusan umum	1
4	Kepala urusan keuangan	1
5	Kepala seksi pemerintahan	1
6	Kepala seksi kesejahteraan	1
7	Kepala seksi pelayanan	1
8	Kepala kewilayahan (Kadus)	4
	Total	11

**Tabel 4.5**  
**Jumlah perangkat desa di Desa Kalikayen**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kepala urusan umum dan perencanaan	1
4	Kepala urusan keuangan	1
5	Kepala seksi pemerintahan	1
6	Kepala seksi kesejahteraan	1
7	Kepala seksi pelayanan	1
8	Kepala kewilayahan (Kadus)	5
	Total	12

**c. Deskripsi Data Penelitian**

Pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 65 responden yang menjadi perangkat desa. Penjelasan responden secara menyeluruh sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, jabatan dan pendidikan.

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi berapa banyak perangkat desa yang berjenis kelamin pria dan berapa besar konsumen yang berjenis kelamin wanita. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4. 6**  
**Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pria	48	73,8%
2	Wanita	17	26,2%
Jumlah		65	100%

*Sumber : Data deskriptif olahan peneliti, 2024*

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 48 orang dengan persentase 73,8% sedangkan responden wanita berjumlah 17 orang dengan persentase 26,2% Hal ini menunjukkan bahwa responden perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur lebih banyak berjenis kelamin Pria.

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan klasifikasi usia digunakan untuk mengidentifikasi berapa banyak perangkat desa yang berusia dibawah 20 tahun, 20-35 tahun, 36-50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4. 7**  
**Karakteristik Usia Responden**

Usia responden			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-35 tahun	18	27,7%
2	36-50 tahun	21	32,3%
3	>50 tahun	26	40,0%
	Jumlah	65	100%

*Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2024)*

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 26 orang dengan presentase 40,0% diikuti dengan responden yang berusia dibawah 50 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase 32,3%, dan usia 20-35 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 27,7%.

c) Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Responden berdasarkan klasifikasi pendidikan terakhir digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar konsumen yang pendidikan terakhir Diploma (D3/D4), S1 dan S2/S3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4. 8**  
**Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir**

<b>Latar belakang pendidikan</b>			
<b>No</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
<b>1</b>	SD/MI	1	1,5%
<b>2</b>	SMP/MTs	5	7,7%
<b>3</b>	SMK/SMA	45	69,2%
<b>4</b>	Diploma (D1)	1	1,5%
<b>5</b>	SI	12	18,5%
<b>6</b>	S2/S3	1	1,5%
<b>Jumlah</b>		65	100%

*Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2024)*

Berdasarkan data tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah tingkat SMA/SMK berjumlah 45 orang dengan presentase 69,2 % diikuti dengan responden yang berpendidikan SD/MI berjumlah 1 orang dengan presentase 1,5 %, responden yang berpendidikan SMP/MTs berjumlah 5 orang dengan presentase 7,7%, responden yang berpendidikan Diploma 1/D1 berjumlah 1 orang dengan presentase 1,5%, responden berpendidikan S1 berjumlah 12 orang dengan presentase 18,5% dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang dengan presentase 1,5%.

#### **d. Hasil Analisis Data**

Hasil analisis data dibawah ini menggunakan analisis kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

## a. Uji Korelasi

### 1) Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara parsial dengan kinerja pegawai (Y) perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Uji Korelasi Sederhana**

		Work-life balance	Fasilitas kerja	Disiplin kerja	Kinerja
Work-life balance	Pearson Correlation	1	,208	-,289*	,210
	Sig. (2-tailed)		,096	,019	,094
	N	65	65	65	65
Fasilitas kerja	Pearson Correlation	,208	1	-,040	,400**
	Sig. (2-tailed)	,096		,754	,001
	N	65	65	65	65
Disiplin kerja	Pearson Correlation	-,289*	-,040	1	,205
	Sig. (2-tailed)	,019	,754		,101
	N	65	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,210	,400**	,205	1
	Sig. (2-tailed)	,094	,001	,101	
	N	65	65	65	65

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

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

*Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)*



Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai korelasi sederhana variabel *work-life balance* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,210 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,21-0,40 artinya lemah (lihat halaman 38 pada tabel 3.4). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* terdapat hubungan yang lemah terhadap kinerja pegawai.
- b) Nilai korelasi sederhana variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,400 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,21-0,40 artinya lemah (lihat halaman 38 pada tabel 3.4). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja terdapat hubungan yang lemah terhadap kinerja pegawai.
- c) Nilai korelasi sederhana variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,205 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,00-0,20 artinya sangat lemah (lihat halaman 38 pada tabel 3.4). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang sangat lemah terhadap kinerja pegawai.

## **2) Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) perangkat desa di Kecamatan Ungaran

Timur Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4. 10**  
**Hasil analisis uji korelasi berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,213	1,66040

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Work-life balance

Sumber : *Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)*

Berdasarkan data pada tabel 4.10 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,499 yang artinya “kuat” dengan interpretasi berada diantara 0,41-0,70 sebagaimana dapat dilihat pada (dilihat dari table 3.4 hal 38). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan dengan kinerja (Y) secara simultan terdapat hubungan yang kuat dengan kinerja (Y) perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

## **b. Analisis Uji Regresi**

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

### **1) Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara parsial dengan kinerja (Y) perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Berikut

adalah hasil uji regresi linier sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25

a) Pengaruh *Work-life balance*

**Tabel 4. 11**  
**Hasil uji regresi linier sederhana variable *work-life balance* terhadap kinerja pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,985	1,930		9,318	,000
	Work-life balance	,167	,098	,210	1,701	,094

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,985 + 0,167X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* sebesar 0.167 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel *work-life balance* ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Jika *work-life balance* mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang meningkat 0.167 satuan.

b) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16,903	1,272		13,290	,000
	Fasilitas kerja	,218	,063	,400	3,465	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)*

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,903 + 0,218X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja sebesar 0.218 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Jika fasilitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang akan meningkat sebesar 0,218 satuan.

c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhada Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,721	2,131		8,314	,000
	Disiplin kerja	,181	,109	,205	1,663	,101

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)*

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,721 + 0,181X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.181 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang akan meningkat sebesar 0.181 satuan.

## 2) Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *work-life balance* ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) perangkat desa di Kecamatan

Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,081	3,161		2,873	,006
	Work-life balance	,171	,094	,215	1,814	,075
	Fasilitas kerja	,199	,062	,366	3,231	,002
	Disiplin kerja	,248	,102	,282	2,431	,018

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

*Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.14 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) dalam persamaan diatas dapat disimpulkan:

$$Y = 9,081 + 0,171 X_1 + 0,199 X_2 + 0,248 X_3$$

- a) Nilai konstanta (nilai á) kinerja pegawai sebesar 9,081 sehingga kinerja (Y) perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang akan mengalami perubahan sebesar 9,081.
- b) Nilai koefisien regresi *work-life balance* (X1) sebesar 0,171 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *work-life balance* dengan kinerja pegawai, hal

ini menunjukkan jika variabel *work-life balance* naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,171 satuan.

- c) Nilai koefisien regresi fasilitas kerja (X2) sebesar 0,199 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel fasilitas kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,199 satuan.
- d) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,248 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja naik satu satuan kinerja pegawai akan naik sebesar 0,248 satuan.

### **3) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,213	1,660	,249	6,757	3	61	,001

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Work-life balance  
*Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)*

Berdasarkan pada Tabel 4.15 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*), pada penelitian ini penulis menggunakan *Adjusted R Square* karena Menurut Ghozali (2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Hasil perhitungannya adalah sebesar 0,213. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21,3% dimana sisanya yaitu sebesar 78,7% didapat dari (100%-21,3%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### **4) Pengujian Hipotesis**

##### **a. Uji t (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari t tabel dengan



ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $65 - 3 - 1 = 61$  sehingga diketahui t tabel sebesar 1,999. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,081	3,161		2,873	,006
	Work-life balance	,171	,094	,215	1,814	,075
	Fasilitas kerja	,199	,062	,366	3,231	,002
	Disiplin kerja	,248	,102	,282	2,431	,018

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)

### 1) Pengujian Hipotesis

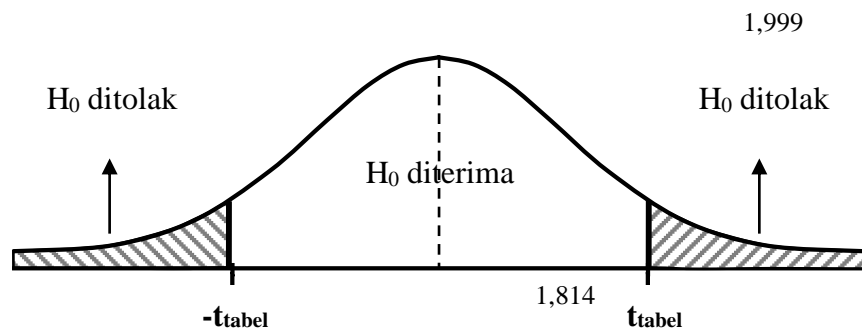
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* (X1) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* (X1) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,814 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,999 ( $1,814 < 1,999$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,075 lebih dari dari 0,05 ( $0,075 > 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel *work-life balance* (X1) tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (Ha) dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 4.2**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**

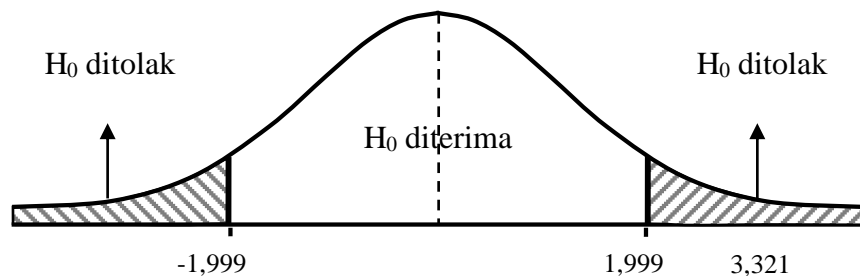
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapatkan hasil bahwa fasilitas kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,231 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 ( $3,231 > 1,999$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho)

ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai :



**Gambar 4.3**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2**

Pengujian Hipotesis ketiga

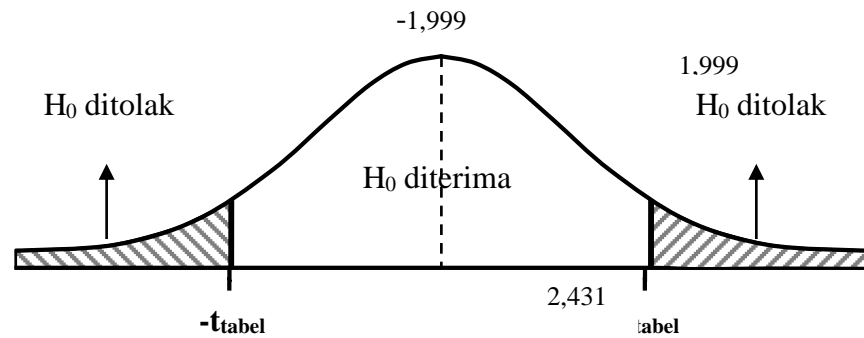
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

$H_a$  : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,431 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 ( $2,431 > 1,999$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih dari 0,05 ( $0,018 > 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini

ditolak dan ( $H_0$ ) diterima. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai :



**Gambar 4.4**  
**Kurva Statistik Uji t 3**

#### **b. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y) secara bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $k = 3$  dan derajat bebas pembagi ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$ , sehingga diketahui F tabel sebesar 2.76. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

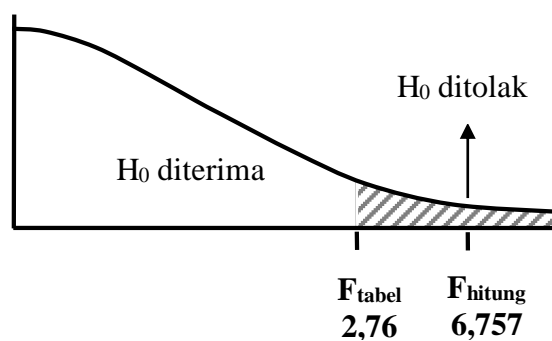
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,889	3	18,630	6,757	,001 <sup>b</sup>
	Residual	168,173	61	2,757		
	Total	224,062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Work-life balance

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 6,757 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2.76 ( $6,757 > 2.76$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa variabel *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y). Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak. Berikut merupakan kurva dari hasil uji F



**Gambar 4. 5**  
**Kurva Uji statistik F (Simultan)**

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni variabel *work-life balance* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,210. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan yang lemah antara variabel *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.4 halaman 38) yaitu terletak antara 0,21-0,40. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* 0,167. Artinya jika satuan *work-life balance* meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,167. Variabel *work-life balance* menghasilkan nilai t hitung sebesar  $1,814 < t$  tabel sebesar 1,999 nilai tingkat signifikansi ( $0,075 > 0,05$ ) artinya  $H_a$  dalam penelitian ini ditolak dan  $H_o$  diterima.

Menurut Fisher dalam Puryana dan Ramdani (2020) mendefinisikan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu

*et al.* (2021), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel fasilitas kerja (X2) menunjukkan nilai korelasi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,400. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi yang lemah antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.4 halaman 38) yaitu terletak antara 0,21-0,40. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,199. Artinya jika satuan fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,199. Variabel fasilitas kerja menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,321 > t$  tabel sebesar 1,999 nilai tingkat signifikansi sebesar  $(0,002 < 0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y).

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2021), Anggraini dan Octarinie (2022), dimana menunjukkan hasil bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai korelasi sederhana disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,205. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi yang sangat lemah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien (tabel 3.4 halaman 38) yaitu terletak antara 0,00-0,20. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,248. artinya jika satuan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,248. Variabel disiplin kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,431 > t tabel sebesar 1.999 nilai tingkat signifikan sebesar (0,018 < 0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y).

Menurut Afandi (2021), disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, dan ketertiban. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiana *et al.* (2022) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian mengenai *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh



terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai F hitung sebesar 6,757 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,76 (tabel distribusi F tabel). Dari hasil tersebut F hitung  $6,757 > F \text{ tabel } 2,76$  nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0,213 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini hanya memberikan kontribusi yang kecil terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 21,3% dimana sisanya yaitu sebesar 78,7% didapat dari  $(100\% - 21,3\%)$  dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini yang lebih berkontribusi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *work-life balance*, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* mempunyai hubungan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,210 yang termasuk dalam kategori lemah. *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,187, nilai t hitung sebesar 1,814 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi sebesar  $0,075 >$  taraf signifikansi 0,05. Artinya *work-life balance* mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini ditolak dan  $H_o$  diterima.
2. Fasilitas kerja mempunyai hubungan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,400 yang termasuk dalam kategori lemah. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar

0,218, nilai t hitung sebesar 3,231 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.

3. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,205 yang termasuk dalam kategori sangat lemah. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181, nilai t hitung sebesar 2,431 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini ditolak dan ( $H_o$ ) diterima.
4. *Work-life balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pe perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 6,757 lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2.76 ( $6,757 > 2.76$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ).

5. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square) hasil perhitungannya adalah sebesar 0,213. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21,3% dimana sisanya yaitu sebesar 78,7% didapat dari (100%-21,3%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **B. Saran**

Penelitian ini menunjukkan *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y). Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel *work-life balance* (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) kurang tepat untuk mengukur kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y).
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan variabel lain jika akan meneliti kinerja perangkat desa. Misalnya menggunakan variabel kompetensi manajemen, keahlian teknis dan intelektual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Adi Robith Setiana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Sindangherang Kecamatan Panumbangan." *JURNAL EKONOMI PERJUANGAN* 4.2 (2022): 147-153.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator*(edisi ke-2). ZANAFI PUBLISHING.
- Anggraini, Bertha, and Nenny Octarinie. "Analisis Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Para Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin." *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 2.2 (2022): 59-66.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Ghozali, Imam. 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan.Semarang :PenerbitUndip.
- Jakson, Y. 2017. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi*. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Vol 5 No. 1
- Jayanti, Ellita Dwi, and Dewi Urip Wahyuni. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 13.5 (2024).
- Jufrizen, Jufrizen. "Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja." *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera* 7.1 (2021): 35-54.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*(Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Misbahuddin dan Hasan, Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Ke 2. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Pradnyani, Ni Wayan Sri, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022): 806-820.

- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta : Penerbit CV Andi Affset.
- Putri, Shinta Windika, and Agus Frianto. "Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2023): 293-305.
- Puryana, Pulze Pulung, and Teguh Aji Ramdani. "Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 3 (2020): 720-747.
- Sabri, S, E., Susanti, M, S, E., & Ak, M, *Kewirausahaan: Pemanfaatan Limbah Pelempah Kelapa Sawit dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*, Media Sains Indonesia, 2021
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Keempat. Bandung : Penerbit : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, Wiratna dan Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sidik, A. Rochim. "Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur." *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)* 1.1 (2019): 20-28.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2011. *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wahyu, Ellyn Eka, Yekie Senja Oktora, and Siti Nurbaya. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang." *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* 15.2 (2021): 196-202.
- Wijaya, Deni Wahyu Eka, and Diah Ayu Septi Fauji. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1.2 (2021): 84-94.
- Wulansari, Oktufiani Dwi. "Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance." *Psychopreneur Journal* 7.1 (2023): 15-28.

Yandi, Albertus, Ismiasih Ismiasih, and Resna Trimerani. "*Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.*" *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)* 4.1 (2023): 31-42

## Lampiran 1 Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA  
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN  
UNGERAN TIMUR KABUPATEN SEMARANG**

Kepada Yth :  
Bapak / Ibu Responden  
di tempat

Dengan hormat,

Dalam Rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) Ungaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh *Work-life Balance*, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Ifa Kurniawati



## **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA/SMK d. D3 e. S1 f. S2
3. Usia : ..... Tahun
4. Masa Kerja : ..... Tahun

## **B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1
  - b. TS = Tidak Setuju mendapat skor 2
  - c. KS = Kurang Setuju mendapat skor 3
  - d. S = Setuju mendapat skor 4
  - e. SS = Sangat Setuju skor 5

### 1. WORK-LIFE BALANCE (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 5 hari dalam seminggu					
2	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya					
3	Saya tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan saya					
4	Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
5	Saat bekerja, saya tidak lagi menghawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan. (Contoh: hobi, mengurus orang tua)					

### 2. FASILITAS KERJA (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja					
3	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah					
4	Fasilitas yang tersedia dapat mempercepat proses kerja					
5	Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan.					

### 3. DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai yang disiplin memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Pegawai yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya					
3	Pegawai memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku					
4	Pegawai membuat laporan kerja harian					
5	Pegawai tidak pernah mangkir/tidak bekerja saat jam kerja					

### 4. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dan menguasai dalam mengerjakan pekerjaan saya					
2	Jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan saat ini sudah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh instansi.					
3	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi.					
4	Pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan					
5	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.					

**Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden**

<i>Work-life balance X1</i>						
<b>No</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1. Total</b>
1	4	4	3	5	3	19
2	5	5	5	5	5	25
3	2	3	2	3	3	13
4	4	5	4	5	2	20
5	3	5	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	2	4	2	2	2	12
8	4	4	4	4	4	20
9	1	4	3	4	3	15
10	2	4	4	4	4	18
<i>Fasilitas kerja</i>						
<b>No</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X4.4</b>	<b>X5.5</b>	<b>X2. Total</b>
1	4	5	4	5	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	5	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	2	4	4	4	4	18
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
<i>Disiplin kerja</i>						
<b>No</b>	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X4.4</b>	<b>X5.5</b>	<b>X3. Total</b>
1	5	4	5	4	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	2	3	17
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	4	21
6	5	5	5	4	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	4	24
10	5	4	4	4	5	22
<i>Kinerja pegawai</i>						
<b>No</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y Total</b>
1	5	4	5	4	5	23
2	4	5	4	5	5	23

3	4	3	3	4	3	17
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	4	23
6	4	4	5	5	4	23
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20

### Lampiran 3 Identitas Responden

NO	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	USIA	MASA KERJA
1	Perempuan	S1	25	3
2	Laki-laki	SMA/SMK	42	9
3	Laki-laki	S1	45	12
4	Laki-laki	SMA/SMK	51	25
5	Laki-laki	SMA/SMK	39	8
6	Laki-laki	SMA/SMK	56	25
7	Laki-laki	SMA/SMK	29	7
8	Laki-laki	SMP	63	24
9	Laki-laki	SMA/SMK	41	20
10	Perempuan	SMA/SMK	44	13
11	Perempuan	SMA/SMK	25	3
12	Laki-laki	SMA/SMK	48	16
13	Perempuan	SMA/SMK	25	3
14	Laki-laki	SMA/SMK	42	14
15	Laki-laki	SMA/SMK	59	30
16	Perempuan	SMA/SMK	24	1
17	Perempuan	SMA/SMK	25	1
18	Perempuan	S1	31	7
19	Laki-laki	SMA/SMK	43	11
20	Perempuan	SMA/SMK	55	25
21	Laki-laki	SMA/SMK	55	15
22	Laki-laki	SMA/SMK	31	3
23	Perempuan	D1	42	2
24	Laki-laki	SMA/SMK	57	23
25	Perempuan	S1	35	5
26	Laki-laki	SD	43	20
27	Laki-laki	SMP	57	14
28	Laki-laki	SMA/SMK	62	28
29	Perempuan	SMA/SMK	51	13
30	Laki-laki	SMA/SMK	44	13
31	Laki-laki	SMA/SMK	53	19
32	Laki-laki	SMA/SMK	50	14
33	Laki-laki	SMA/SMK	48	18
34	Perempuan	S1	32	7
35	Laki-laki	S1	51	25
36	Laki-laki	SMA/SMK	54	18
37	Laki-laki	SMA/SMK	55	29
38	Perempuan	S1	28	5

39	Laki-laki	SMA/SMK	58	32
40	Perempuan	SMA/SMK	24	3
41	Laki-laki	SMA/SMK	58	35
42	Laki-laki	SMA/SMK	57	35
43	Laki-laki	SMA/SMK	53	31
44	Perempuan	SMA/SMK	31	7
45	Perempuan	S1	23	2
46	Laki-laki	SMA/SMK	40	8
47	Laki-laki	SMP	62	27
48	Laki-laki	SMA/SMK	48	22
49	Laki-laki	SMP	58	26
50	Laki-laki	SMP	55	25
51	Laki-laki	SMA/SMK	53	19
52	Laki-laki	SMA/SMK	43	16
53	Laki-laki	SMA/SMK	40	13
54	Laki-laki	SMA/SMK	51	25
55	Laki-laki	S2	58	23
56	Laki-laki	S1	32	1
57	Laki-laki	SMA/SMK	34	3
58	Laki-laki	SMA/SMK	50	32
59	Laki-laki	S1	35	7
60	Laki-laki	SMA/SMK	38	12
61	Laki-laki	S1	43	7
62	Laki-laki	S1	33	4
63	Laki-laki	SMA/SMK	39	7
64	Laki-laki	SMA/SMK	50	26
65	Perempuan	SMA/SMK	57	30

**Lampiran 4 Tabulasi Data 65 Responden**

<i>Work-life balance X1</i>						
<b>Responden</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1. Total</b>
<b>1</b>	3	5	4	4	4	20
<b>2</b>	3	5	4	4	4	20
<b>3</b>	3	5	4	4	4	20
<b>4</b>	2	4	4	4	3	17
<b>5</b>	3	4	4	4	4	19
<b>6</b>	3	5	4	4	4	20
<b>7</b>	1	4	4	4	4	17
<b>8</b>	4	5	5	5	5	24
<b>9</b>	3	4	4	4	4	19
<b>10</b>	3	4	4	4	4	19
<b>11</b>	5	3	5	3	5	21
<b>12</b>	4	4	5	5	4	22
<b>13</b>	4	4	3	4	3	18
<b>14</b>	5	5	3	5	5	23
<b>15</b>	5	4	4	3	3	19
<b>16</b>	1	5	5	4	4	19
<b>17</b>	2	4	5	4	4	19
<b>18</b>	4	4	3	4	3	18
<b>19</b>	4	4	3	4	3	18
<b>20</b>	3	4	4	4	4	19
<b>21</b>	1	4	3	4	4	16
<b>22</b>	4	4	4	4	4	20
<b>23</b>	3	4	4	4	4	19
<b>24</b>	4	4	4	4	4	20
<b>25</b>	2	4	4	4	4	18
<b>26</b>	4	4	4	4	3	19
<b>27</b>	4	4	4	4	4	20
<b>28</b>	3	4	4	4	4	19
<b>29</b>	5	4	4	5	4	22
<b>30</b>	1	4	4	4	4	17
<b>31</b>	3	5	4	4	4	20
<b>32</b>	4	5	4	5	4	22
<b>33</b>	3	4	4	4	3	18
<b>34</b>	4	5	4	4	5	22
<b>35</b>	3	5	4	4	4	20
<b>36</b>	4	5	5	5	5	24
<b>37</b>	5	5	5	4	4	23
<b>38</b>	2	4	2	2	2	12



39	2	4	2	2	2	12
40	4	5	5	5	4	23
41	3	4	4	4	4	19
42	4	4	4	4	3	19
43	4	4	4	5	3	20
44	1	4	4	4	4	17
45	1	4	3	4	3	15
46	4	4	4	4	4	20
47	2	4	4	4	3	17
48	4	4	4	4	4	20
49	1	4	4	4	3	16
50	4	4	4	4	4	20
51	4	5	4	5	2	20
52	4	5	4	5	3	21
53	4	5	4	5	3	21
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	4	4	4	20
56	3	4	4	4	4	19
57	3	4	4	4	3	18
58	4	4	4	4	3	19
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	3	19
61	4	5	4	5	4	22
62	4	5	4	5	4	22
63	4	5	4	5	4	22
64	4	5	4	5	4	22
65	4	5	4	5	4	22
<b>Fasilitas kerja X2</b>						
<b>Responden</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X4.4</b>	<b>X5.5</b>	<b>X2. Total</b>
1	4	4	5	5	4	22
2	4	4	5	5	4	22
3	4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	5	5	24
5	4	4	3	4	4	19
6	4	4	5	5	4	22
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	5	5	5	4	4	23
11	3	4	4	4	4	19
12	4	5	4	5	4	22

13	2	3	3	3	4	15
14	1	1	5	4	1	12
15	3	2	3	3	3	14
16	1	1	2	1	1	6
17	2	2	2	2	2	10
18	3	3	4	4	4	18
19	3	3	4	4	4	18
20	3	3	3	3	5	17
21	2	2	2	3	4	13
22	4	4	4	4	4	20
23	5	3	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	4	23
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	5	21
29	5	5	4	5	4	23
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	5	5	4	22
32	4	5	4	4	4	21
33	3	3	4	4	4	18
34	2	5	5	5	5	22
35	4	4	5	5	4	22
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	5	5	4	22
38	2	4	4	4	4	18
39	2	5	4	4	4	19
40	3	3	4	4	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	3	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	5	4	4	3	20
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	4	4	17
48	4	4	4	4	4	20
49	2	4	4	4	4	18
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	4	24
52	5	4	4	5	4	22
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	5	21

55	4	4	2	4	4	18
56	4	3	3	3	4	17
57	3	3	4	4	4	18
58	4	5	5	4	4	22
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	5	4	5	24
61	5	4	5	4	4	22
62	4	5	4	4	4	21
63	4	5	4	4	4	21
64	4	5	4	4	4	21
65	4	5	5	5	4	23
<b>Disiplin kerja X3</b>						
<b>Responden</b>	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3. Total</b>
1	4	4	5	4	4	21
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	3	4	19
6	4	4	5	4	4	21
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	4	3	3	18
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	4	5	20
12	4	4	4	3	4	19
13	5	5	4	2	3	19
14	5	5	3	1	1	15
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	5	5	4	5	1	20
18	4	4	3	3	3	17
19	4	4	3	3	3	17
20	4	4	4	1	3	16
21	5	5	4	5	5	24
22	4	4	4	4	4	20
23	4	5	5	1	1	16
24	4	4	4	4	4	20
25	3	3	3	3	2	14
26	4	5	5	3	4	21
27	5	5	5	3	5	23
28	4	4	4	1	3	16

29	5	5	4	3	3	20
30	5	5	5	4	5	24
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	3	19
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	3	3	18
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	1	5	21
40	4	4	4	4	3	19
41	5	5	5	4	5	24
42	4	4	4	3	4	19
43	4	4	4	2	4	18
44	4	4	4	3	4	19
45	5	5	4	4	4	22
46	4	4	4	2	4	18
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	1	2	15
52	4	5	5	2	3	19
53	4	4	4	4	3	19
54	4	4	4	4	3	19
55	4	4	4	3	3	18
56	3	4	4	4	3	18
57	4	4	4	4	3	19
58	4	4	4	1	3	16
59	4	4	4	3	4	19
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
<b>Kinerja pegawai Y</b>						
<b>Responden</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y Total</b>
1	5	5	4	5	4	23
2	5	5	4	5	4	23
3	5	5	4	5	4	23

4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	4	5	4	23
7	4	5	4	5	4	22
8	5	5	4	4	4	22
9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	4	5	4	23
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	3	3	18
14	4	3	3	5	5	20
15	5	3	4	3	3	18
16	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	4	16
19	3	3	3	3	5	17
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	4	5	4	23
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	4	4	23
26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	4	24
31	5	5	4	5	4	23
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	4	24
36	5	5	5	4	4	23
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	4	4	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	5	5	23
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20

<b>46</b>	4	4	4	4	4	20
<b>47</b>	4	5	4	4	4	21
<b>48</b>	4	4	4	4	4	20
<b>49</b>	5	5	5	4	4	23
<b>50</b>	4	4	4	4	4	20
<b>51</b>	5	5	5	5	4	24
<b>52</b>	5	5	5	5	4	24
<b>53</b>	5	5	4	5	4	23
<b>54</b>	5	5	5	4	2	21
<b>55</b>	5	5	5	4	4	23
<b>56</b>	3	3	4	4	4	18
<b>57</b>	4	5	5	5	3	22
<b>58</b>	4	4	4	4	4	20
<b>59</b>	4	4	4	4	4	20
<b>60</b>	4	5	5	5	2	21
<b>61</b>	5	5	5	4	4	23
<b>62</b>	5	5	5	4	4	23
<b>63</b>	5	5	5	4	4	23
<b>64</b>	5	5	5	4	4	23
<b>65</b>	5	5	5	4	4	23

**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Validitas**

**1. Uji Validitas 10 Responden Variabel *Work-life balance* (X1)**

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	,519	,666*	,641*	,411	,841**
	Sig. (2-tailed)		,124	,035	,046	,238	,002
	N	10	10	10	10	10	10
P02	Pearson Correlation	,519	1	,723*	,559	,218	,706*
	Sig. (2-tailed)	,124		,018	,093	,545	,022
	N	10	10	10	10	10	10
P03	Pearson Correlation	,666*	,723*	1	,728*	,710*	,943**
	Sig. (2-tailed)	,035	,018		,017	,021	,000
	N	10	10	10	10	10	10
P04	Pearson Correlation	,641*	,559	,728*	1	,366	,820**
	Sig. (2-tailed)	,046	,093	,017		,298	,004
	N	10	10	10	10	10	10
P05	Pearson Correlation	,411	,218	,710*	,366	1	,687*
	Sig. (2-tailed)	,238	,545	,021	,298		,028
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,841**	,706*	,943**	,820**	,687*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,022	,000	,004	,028	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## 2. Uji Validitas 10 Responden Variabel Fasilitas Kerja (X2)

### Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	,563	,563	,527	,430	,830**
	Sig. (2-tailed)		,090	,090	,117	,214	,003
	N	10	10	10	10	10	10
P02	Pearson Correlation	,563	1	,524	,802**	,509	,831**
	Sig. (2-tailed)	,090		,120	,005	,133	,003
	N	10	10	10	10	10	10
P03	Pearson Correlation	,563	,524	1	,802**	,509	,831**
	Sig. (2-tailed)	,090	,120		,005	,133	,003
	N	10	10	10	10	10	10
P04	Pearson Correlation	,527	,802**	,802**	1	,408	,868**
	Sig. (2-tailed)	,117	,005	,005		,242	,001
	N	10	10	10	10	10	10
P05	Pearson Correlation	,430	,509	,509	,408	1	,643*
	Sig. (2-tailed)	,214	,133	,133	,242		,045
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,830**	,831**	,831**	,868**	,643*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,003	,001	,045	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## 3. Uji Validitas 10 Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

### Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	,667*	,583	,590	,701*	,848**
	Sig. (2-tailed)		,035	,077	,073	,024	,002
	N	10	10	10	10	10	10
P02	Pearson Correlation	,667*	1	,667*	,639*	,255	,763*
	Sig. (2-tailed)	,035		,035	,047	,477	,010
	N	10	10	10	10	10	10
P03	Pearson Correlation	,583	,667*	1	,590	,383	,763*
	Sig. (2-tailed)	,077	,035		,073	,275	,010



	N	10	10	10	10	10	10
P04	Pearson Correlation	,590	,639*	,590	1	,696*	,900**
	Sig. (2-tailed)	,073	,047	,073		,025	,000
	N	10	10	10	10	10	10
P05	Pearson Correlation	,701*	,255	,383	,696*	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,024	,477	,275	,025		,008
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,848**	,763*	,763*	,900**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,010	,010	,000	,008	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

#### 4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

##### Correlations

		P00001	P00002	P00003	P00004	P00005	TOTAL
P00001	Pearson Correlation	1	,509	,509	,356	,284	,685*
	Sig. (2-tailed)		,133	,133	,312	,427	,029
	N	10	10	10	10	10	10
P00002	Pearson Correlation	,509	1	,444	,748*	,557	,866**
	Sig. (2-tailed)	,133		,198	,013	,094	,001
	N	10	10	10	10	10	10
P00003	Pearson Correlation	,509	,444	1	,408	,557	,784**
	Sig. (2-tailed)	,133	,198		,242	,094	,007
	N	10	10	10	10	10	10
P00004	Pearson Correlation	,356	,748*	,408	1	,227	,721*
	Sig. (2-tailed)	,312	,013	,242		,527	,019
	N	10	10	10	10	10	10
P00005	Pearson Correlation	,284	,557	,557	,227	1	,710*
	Sig. (2-tailed)	,427	,094	,094	,527		,021
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,685*	,866**	,784**	,721*	,710*	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,001	,007	,019	,021	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

**Lampiran 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**1. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Work-life balance* (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,850	5

**2. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,837	5

**3. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,858	5

**4. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,816	5

**Lampiran 7**  
**Hasil Deskripsi Karakteristik Responden**

**1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	48	73,8	73,8	73,8
	PEREMPUAN	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**2. Berdasarkan Usia**

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	18	27,7	27,7	27,7
	36-50	21	32,3	32,3	60,0
	>50	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**PENDIDIKAN TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/MI	1	1,5	1,5	1,5
	SMP	5	7,7	7,7	9,2

SMA/SMK	45	69,2	69,2	78,5
D1	1	1,5	1,5	80,0
S1	12	18,5	18,5	98,5
S2	1	1,5	1,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Lampiran 8**  
**Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda**

**1. Hasil Korelasi Sederhana**

**Correlations**

		Work-life balance	Fasilitas kerja	Disiplin kerja	Kinerja
Work-life balance	Pearson Correlation	1	,208	-,289*	,210
	Sig. (2-tailed)		,096	,019	,094
	N	65	65	65	65
Fasilitas kerja	Pearson Correlation	,208	1	-,040	,400**
	Sig. (2-tailed)	,096		,754	,001
	N	65	65	65	65
Disiplin kerja	Pearson Correlation	-,289*	-,040	1	,205
	Sig. (2-tailed)	,019	,754		,101
	N	65	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,210	,400**	,205	1
	Sig. (2-tailed)	,094	,001	,101	
	N	65	65	65	65

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

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

**2. Hasil Korelasi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,213	1,66040	,249	6,757	3	61	,001

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Work-life balance

## Lampiran 9

### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Dan Berganda

#### 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,985	1,930		9,318	,000
	Work-life balance	,167	,098	,210	1,701	,094

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

#### 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16,903	1,272		13,290	,000
	Fasilitas kerja	,218	,063	,400	3,465	,001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

#### 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,721	2,131		8,314	,000
	Disiplin kerja	,181	,109	,205	1,663	,101

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

#### 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,081	3,161		2,873	,006
	Work-life balance	,171	,094	,215	1,814	,075
	Fasilitas kerja	,199	,062	,366	3,231	,002
	Disiplin kerja	,248	,102	,282	2,431	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Lampiran 10**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,213	1,66040	,249	6,757	3	61	,001

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Work-life balance



**Lampiran 11**  
**Hasil Uji t dan Uji f**

**1. Hasil Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,081	3,161		2,873	,006
	Work-life balance	,171	,094	,215	1,814	,075
	Fasilitas kerja	,199	,062	,366	3,231	,002
	Disiplin kerja	,248	,102	,282	2,431	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

**2. Hasil Uji f**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,889	3	18,630	6,757	,001 <sup>b</sup>
	Residual	168,173	61	2,757		
	Total	224,062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Work-life balance

## Lampiran 12

**Tabel r untuk df 1-50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

### Lampiran 13

Tabel t untuk 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	2.00856	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	1.67356	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 14

**Tabel f untuk df 46-90**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79

<b>80</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
<b>81</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
<b>82</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>83</b>	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>84</b>	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>85</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>86</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
<b>87</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ifa Kurniawati

NIM : 20510015

Jurusan : Ekonomi Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance*, Fasilitas kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 28 Oktober 2024

Yang menyatakan,



Ifa Kurniawati

NIM : 20510015



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Sabtu tanggal 25 Oktober 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 229/A.I/6/X/2024 tanggal 24 Oktober 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk, I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S. Sos., SE., MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk, I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Ifa Kurniawati

N I M : 20510015

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Work-life Balance, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 81,88 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Nunuk Supraptini, SE., MM  
NIDN. 0614086601

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
NIDN. 0617028803

Anggota,

Fajar Suryatama, S. Sos., SE., MM  
NIDN. 0622047503

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

M. Arif Rakhman, SE., ME  
NIDN. 0614068702





YAYASAN UNDA RIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL U LUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini Sabtu tanggal 24 Agustus 2024, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDA RIS No. 165/A.I/6/X/2023 tanggal 13 Oktober 2023 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan : Penata Muda, Tk, I, III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama  
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S. Sos., SE., MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan : Penata Muda, Tk, I, III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbingan skripsi :

- Nama : Ifa Kurniawati  
NIM : 20510015  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Work-life Balance, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	13 Oktober 2023	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	29 Mei 2024	
3	Instrumen penelitian	11 Juni 2024	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	11 Juli 2024	
5	Pengumpulan Data	15 Juli 2024	
6	Analisis Data	01 September 2024	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	01 Oktober 2024	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
NIDN. 0617028803

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S. Sos., SE., MM  
NIDN. 0622047503

Mergetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDA RIS,

M. Arif Rahman, SE., ME  
NIDN. 0614068702