

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung

Wahyu Ramadhan^{1*}, Andhika Mochamad Siddiq²

Universitas Indonesia Membangun

Koresponden: 101122310134.wahyu@inaba.ac.id^{1*}
andhika.mochamad@inaba.ac.id²

Article Information:

Received: August 13, 2024, Accepted: August 19, 2024, Published: August 22, 2024

Abstract

Managing volunteer labor is a critical and strategic process for ensuring the success of any organization that focuses on increasing volunteer labor to achieve organizational goals. This study aims to study the balance between work and life and discipline in the upkeep and repair of the Bandung city region. The method of analysis employed is a quantitative approach using descriptive verifiable. This sample is being drawn utilizing a primary random sampling method with 100 participants chosen based on Slovin's rumor. Using a scale of about five buttons, the questionnaire's measurement. The findings reveal that work-life balance and work ethic have a favorable and noteworthy effect on the output of caregivers in the Dinas Perumahan and Kawasan Pemukiman Kota Bandung simultaneously, contributing 0.443 at or 44.3%, while other variables negatively impact 55.7% of the work.

Keyword: Work Life Balance, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen vital yang berperan krusial dalam kesuksesan pemerintahan dan pembangunan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada proses strategis dan terpadu yang dikenal sebagai manajemen kinerja pegawai dan berfokus pada peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Profesionalisme kerap menjadi topik perbincangan seperti Peran, fungsi, dan status pegawai adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan program pembangunan di suatu negara. (Albertho et al., 2022)

Berdasarkan yang terjadi terkait kondisi sumber daya manusia (SDM) pegawai pemerintah Indonesia saat ini menyoroti tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas birokrasi. Karena hanya sekitar 19,82% pekerja yang dianggap kompeten dan sekitar 35% dianggap tidak produktif, maka reformasi kebijakan sumber daya manusia yang komprehensif dan konsisten sangat diperlukan. Permasalahan ini semakin diperparah dengan struktur usia Pegawai Negeri

Sipil (PNS) yang didominasi oleh generasi tua, sehingga mengindikasikan adanya ketimpangan dalam pembaharuan angkatan kerja dan transfer pengetahuan. (Karunia, 2022)

Menurut Susilowati (2023:1) Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dilakukan melalui analisis posisi dan target kinerja, perencanaan bakat, rekrutmen dan seleksi, bakat, serta perencanaan dan pengembangan karir, dan penyediaan keterampilan dan fungsi industri dengan dukungan evaluasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai ialah hal penting untuk kemajuan perusahaan. kebijakan pemerintah Undang-undang Nomor 46 Tahun 2011 menjadi landasan hukum dalam mengevaluasi prestasi kerja pegawai pemerintahan yang berguna untuk mengakses evaluasi kinerja karyawan. Tabel 1 menampilkan data faktor penilaian prestasi kinerja pegawai.

Table 1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung 2024

No	Unsur yang dinilai	Target (%)	Realisasi (%)	Penilaian
1.	Sasaran Kerja PNS (SKP)	95	80	Baik
2.	Orientasi Pelayanan	100	77	Baik
	Integritas	95	75	Cukup Baik
	Komitmen	95	75	Cukup Baik
	Perilaku Kerja			
	Disiplin	95	60	Kurang Baik
	Kerjasama	95	80	Baik
	Kepemimpinan	95	78	Cukup Baik
	Rata-rata		75	Cukup Baik

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel 1 menampilkan penilaian prestasi kerja pegawai, jika jumlah persentasi 91-100 maka pegawai disimpulkan prestasi kerja yang sangat baik, jika mendapatkan jumlah persentasi 76-90 maka pegawai punya prestasi kerja baik, jika mendapatkan jumlah persentasi 61-75 maka dapat dikatakan prestasi kerja yang cukup, jika mendapatkan jumlah persentasi 51-60 maka pegawai hanya memiliki prestasi kerja yang kurang sedangkan pegawai yang mendapatkan jumlah persentasi dibawah 51 maka dapat disimpulkan pegawai memiliki prestasi kerja yang buruk.

Hasil penilaian membuktikan bahwa hasil kinerja pegawai pada table di atas menunjukan kesimpulan yang belum bisa mencapai target prestasi kerja mereka, yaitu 75% (cukup baik). Terdapat ada beberapa unsur kinerja yang belum sesuai dengan semestinya seperti unsur integrasi, komitmen, disiplin, kerjasama dan keseimbangan kerja.

Menurut Bachri et al (2024) *Work-life balance* adalah pandangan yang mengarah pada kemampuan seseorang untuk mengalokasikan waktu dan energi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pribadi secara seimbang. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa seseorang tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan sehingga masih bisa menikmati kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, hobi, dan istirahat. Menjaga keseimbangan ini penting untuk kesehatan mental dan fisik, serta untuk meningkatkan kepuasan dan hasil kerja.

Table 2 Tingkat Presensi Pegawai Dinas Terlambat Pulang Per Juli 2023 – Juni 2024

Bulan	Pegawai Terlambat Pulang
-------	--------------------------

Published by:

Juli	6 Pegawai
Agustus	13 Pegawai
September	16 Pegawai
Oktober	20 Pegawai
November	22 Pegawai
Desember	20 Pegawai
Januari	24 Pegawai
Februari	16 Pegawai
Maret	15 Pegawai
April	22 Pegawai
Mei	21 Pegawai
Juni	21 Pegawai

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil tabel 2 mengenai tingkat presensi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung yang terlambat pulang tepat waktu menunjukkan data tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan pemerintah mengenai jam kerja instansi pemerintahan. Pada data tersebut tiap bulannya masih ada beberapa pegawai yang bekerja secara *overtime* untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, terkadang ada hari libur yang terpakai untuk menghadiri acara karena tuntutan pekerjaan pegawai harus mengambil waktu istirahatnya.

Hal ini tidak seharusnya terjadi karena Peraturan No. 21 tahun 2023 dari Presiden mengatur hari dan jam kerja di institusi pemerintah menetapkan 5 hari kerja per minggu dan 37 jam kerja tambahan 30 menit per minggu, tidak termasuk istirahat pegawai. Namun, pekerja dapat mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka jika mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu kerja mereka dengan waktu yang dihabiskan untuk keluarga.

Menurut Wahidah et al (2024) Disiplin Kerja didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang mematuhi norma-norma organisasi, tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk memahami kebijakan yang mengatur organisasi berdasarkan pengalaman mereka sendiri. Disiplin kerja mencakup waktu yang dihabiskan seseorang untuk mematuhi aturan dan prosedur yang sesuai dengan aturan organisasi, baik yang dilanggar atau tidak.

Table 3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung Per Juli 2023 – Juni 2024

Bulan	Terlambat	Tidak Hadir
Juli	17 Pegawai	3 Pegawai
Agustus	22 Pegawai	3 Pegawai
September	20 Pegawai	5 Pegawai
Oktober	20 Pegawai	3 Pegawai
November	23 Pegawai	2 Pegawai

Desember	25 Pegawai	4 Pegawai
Januari	20 Pegawai	3 Pegawai
Februari	26 Pegawai	-
Maret	22 Pegawai	2 Pegawai
April	22 Pegawai	3 Pegawai
Mei	22 Pegawai	1 Pegawai
Juni	20 Pegawai	-

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil Tabel 3 rekapitulasi absen pegawai dapat disimpulkan dari hasil tersebut tidak sesuai dengan ketentuan terkait Peraturan No. 21 tahun 2023 dari Presiden mengatur hari dan jam kerja di institusi pemerintah. Ini dapat di lihat dari bulan desember 2023 dan Februari 2024 menunjukan angka yang kurang baik dari 30 pegawai ini kurang baik dari segi keterlambatan kerja dan adanya ketidakhadiran kerja yang mempengaruhi ke kinerja pegawai dan keseimbangan kerja.

Berdasarkan keterikatan fenomena yang saling terjadi terkait kinerja pegawai di lingkungan institusi pemerintah serta di dukung dengan data permasalahan yang terjadi, maka peneliti memutuskan untuk melakukan riset tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut pendapat Fachrurazi et al (2022:14) menjelaskan bahwa:

Manajemen adalah andalan suatu organisasi, mengelola dan mengkoordinasikan Manajer bertanggung jawab atas kinerja organisasi baik pada baik saat ini maupun di kemudian hari, serta sumber daya manusia dan material. Di dalam ilmu manajemen memasukkan unsur pemimpin yang dilakukan berbagai keahlian seperti pengambilan keputusan dan perencanaan. Dalam unsur bentuk organisasi, para manajer melaksanakan fungsinya sesuai ilmu penerapannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Elbadiansyah (2023:6) yang diukur dalam manajemen adalah sumber daya manusia (SDM) manusia menjadi objek penentuan tujuan pelaksanaan manajemen. Sumber daya manusia, seperti halnya faktor produksi lainnya, berperan sebagai input dan faktor produksi harus dikelola oleh suatu organisasi agar dapat menghasilkan keluaran. oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia ada.

Kinerja

Menurut Nurfitriani (2022:1) Kinerja pegawai adalah pola komponen yang sangat penting untuk kesuksesan suatu perusahaan. Faktor-faktor seperti keterampilan, minat, dan motivasi memainkan peran penting dalam seberapa efektif karyawan dapat melakukan tugas. Motivasi

kinerja pegawai baik intrinsik atau ekstrinsik, membantu karyawan mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Work Life Balance

Menurut Hudson (2015:3) mengatakan demikian:

Keseimbangan kehidupan kerja adalah pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan, tempo untuk pribadi, keluarga, teman, agama, dan aktivitas lainnya, sehingga orang dapat mengurangi jarak antara hidup pribadi dan pekerjaan mereka. Tambahan pula, *work life balance* berarti memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengganggu kehidupan lain di luar pekerjaan dan waktu yang tidak bercampur dengan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) Disiplin merupakan langkah manajerial yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar organisasi. Dengan kata lain, dapat didefinisikan menjadi penerapan pengendalian sebagai menegakkan kebijakan perusahaan.

2.1. Penelitian Terdahulu

Table 4 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Nama Penulis: Purba et al (2022) Judul: Dampak Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Jurnal Global Manajemen, Vol. 11, No. 2, (2022) Desember: 45 - 55	Pendekatan sampel total, seperti sensus, digunakan untuk pengambilan sampel. Karena hanya ada 55 orang dalam populasi-kurang dari 100 subjek-semuanya menjadi sampel penelitian.	Persamaan: Variabel penelitian kompensasi, disiplin dan kinerja. Perbedaan: Objek penelitiannya.	Secara bersama-sama, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai $46,248 > 3,18$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasilnya, hipotesis alternatif didukung dan hipotesis nol ditolak. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika mereka dibayar secara adil dan mempertahankan kebiasaan kerja yang baik, kinerjanya meningkat, yang pada gilirannya memberikan dampak positif bagi instansi dalam mencapai tujuan optimal.
2.	Nama Penulis: Siti Ulfa Nur Wahidah dkk (2024) Judul Penelitian: The Impact of Leadership, Workload, and Work Discipline on Employee Performance at	Studi ini Pendekatan kuantitatif berpusat pada pengolahan statistik dari analisis data numerik. bersama dengan semua personel XYZ Broadcasting Institution yang diambil sampelnya berjumlah 120 orang, mayoritas adalah perempuan, dengan	Persamaan: Variabel penelitian disiplin kerja Perbedaan: Workload employee performance.	Seratus dua puluh karyawan sampel penelitian ini. Metode probability sampling jenuh digunakan dalam studi kuantitatif ini, dan SPSS versi 25.0 digunakan untuk mengolah data. Beban kerja juga memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja karyawan, begitu

Published by:

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	XYZ Broadcasting Institution. Journal of Management Science (JMAS) Volume 7, No. 1, January 2024, pp 516-522 ISSN 2684-9747 (Online)	rentang usia rata-rata 20 hingga 30 tahun dan memiliki gelar sarjana.		juga dengan kinerja karyawan, berdasarkan studi yang dilakukan di Lembaga Penyiaran XYZ. Kepemimpinan juga menunjukkan peningkatan substansial dalam disiplin kerja dan kinerja staf. Temuan ini menegaskan pentingnya ketiga variabel tersebut dalam pengelolaan kinerja karyawan.
3.	Nama Penulis: Triastuti et al (2022) Judul Penelitian: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 18 No. 02 – Desember 2022 ,LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta	metode regresi linier berganda adalah studi yang digunakan, dan sampel sebanyak 55 responden. Pengumpulan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh.	Persamaan: Variabel penelitian kompensasi, disiplin dan kinerja. Perbedaan: Objek penelitiannya.	Hasil studi ini ialah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi meningkat secara signifikan dengan adanya remunerasi. kantor yang sama, disiplin juga secara signifikan meningkatkan kinerja. dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 60,3%. Hal ini disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut.
4.	Nama Penulis: Wisnu Maulana et al (2023) Judul Penelitian: Dampak Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Kendari. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. (Vol. 15, No. 1, Hal 141-152, Januari 2023).	metode regresi linier berganda yang di amati dan dilakukan dengan aplikasi SPSS 24.	Persamaan: Variabel penelitian kompensasi, disiplin dan kinerja. Perbedaan: Objek penelitiannya dan variabel lainnya yaitu Lingkungan kerja.	menunjukkan hal itu: (1) Gaji memiliki dampak yang cukup baik terhadap kinerja pekerja dan disiplin memiliki dampak yang cukup baik 3) Disiplin dan kompensasi meningkatkan kinerja secara bersamaan.
5.	Nama Penulis: Rares et al (2023)	metode penelitian kuantitatif. Sampling jenuh dipakai untuk	Persamaan: Variabel penelitian	Menurut penelitian ini, kinerja di Lembaga Pembinaan Khusus Anak

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	Judul Penelitian: Dampak Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Jurnal EMBA Vol. 11 No. 2 April 2023, Hal 444-452	memilih 60 pekerja sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan teknik offline, internet, dan wawancara. studi Chi-Square dan regresi linier berganda dipakai untuk mengolah data.	Persamaan: kompensasi, disiplin dan kinerja. Perbedaan: Ialah jurnal dengan penelitian ini adalah variabel lainnya yaitu lingkungan kerja	Kelas II Tomohon dipengaruhi secara positif signifikan oleh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan. Hasil studi Chi-Square menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak berbeda secara signifikan menurut variabel-variabel responden seperti umur, gender, masa kerja, atau lama pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di organisasi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik responden tersebut.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

3. Metode Penelitian

Populasi

Kelompok umum dari orang atau item yang dipilih oleh peneliti berdasarkan karakteristik tertentu untuk dianalisis dan dibuat kesimpulan maka dikenal sebagai populasi penelitian (Sugiyono, 2018: 80). Karyawan adalah populasi target maka dengan ini ialah Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung, sebanyak 132 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:84) Sebagian populasi diambil dengan metode ini yang spesifik, terdefinisi dengan baik serta mampu mewakili total sampel tersebut. Penelitian ini, sampel hanyalah sebagian besar dari populasi, bukan seluruh anggota populasi.

Penelitian ini menggunakan metode *proposional random sampling*. Untuk Untuk menghitung Untuk dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, peneliti memperkirakan ukuran sampel dengan memperhitungkan populasi saat ini. Dengan menggunakan teknik ini, sampel yang diperoleh dapat secara akurat mencerminkan populasi dengan tingkat akurasi yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan menggunakan rumus Slovin. Selanjutnya, sampel yang diambil sejumlah 100 orang. Proposional sampling random digunakan dengan kriteria inklusif. Teknik ini dinilai mudah karena diterapkan secara acak dan tanpa kesadaran berlapis.

Metode Pengumpulan Data

Studi ini, memakai analisis pengumpulan data guna dipakai untuk menghimpun data dan informasi tambahan tentang subjek penelitian:

Penelitian Lapangan

Menurut Sugiyono (2021:199) Penelitian lapangan adalah penelitian yang melibatkan pengumpulan Penelitian ini melibatkan penghimpunan data dan informasi secara langsung dari

Published by:

para partisipan, bersamaan dengan pengamatan langsung terhadap efek keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin terhadap kinerja. maksud dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang komprehensif dan tepat tentang mungkinkah keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga menghasilkan data primer.

Penelitian Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2021:140) Penelitian Kepustakaan adalah teknik penghimpunan data sekunder yang didasarkan pada referensi dan buku-buku yang telah diterbitkan tentang Variabel penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi teori-teori yang relevan dengan subjek penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menentukan ide-ide yang akan digunakan untuk membuat instrumen Operasionalisasi antara variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Table 5 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari kombinasi tiga komponen utama: kemampuan, minat, dan kinerja karyawan, pemahaman mereka tentang tugas, serta tingkat motivasi yang dimiliki.. (Nurfitriani, 2022:1)	Jumlah pekerjaan	jumlah pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.	1	Ordinal
		Kualitas hasil kerja	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan tingkat kemampuan yang dimiliki.	2	
		Pengetahuan kerja	Kedalaman pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki.	3	
		Kemampuan inovasi	Ide-ide yang dikemukakan dan tindakan yang diambil untuk menyelesaikan masalah.	4	
		Kerja sama	Dapat dan Mampu bekerja sama	5	
		kegigihan	Kesadaran dan kemampuan untuk diandalkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	6	
		inisiatif	Antusiasme dalam mengambil pekerjaan dan	7	

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
			memperluas tanggung jawabnya.		
		Karakteristik kerja	Mencakup aspek kepribadian, kemampuan kepemimpinan, sikap, serta integrasi nilai-nilai pribadi.	8	
		Mengganggu kehidupan pribadi karena pekerjaan	Lamanya jam kerja seperti melebihi batas normal	9	
		Ketidaksesuaian antara kehidupan pribadi dan pekerjaan	Tingkat konflik antarpribadi di tempat kerja dapat memengaruhi cara Anda mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan Anda.	10	
		Kehidupan pribadi dan pekerjaan yang lebih baik	Sampai sejauh mana kehidupan pribadi anda dan pekerjaan saling berhubungan.	11	
		Meningkatnya kehidupan pribadi melalui kerjaan	Tingkat sejauh mana kehidupan pribadi dan pekerjaan saling menunjukan hal positif akan pekerjaanya	12	
Work Life Balance (X1)	Hal yang dapat membantu Anda menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan kerjaan Anda adalah keseimbangan antara keduanya. Tujuannya adalah untuk menilai bagaimana individu menangani pekerjaan mereka, serta untuk menguji hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dengan hasil kerja yang dicapai. Menurut Ricardianto (2018:165)				Ordinal
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah perilaku yang sangat penting dalam lingkungan kerja, yang mencerminkan	Mengikuti aturan waktu	Tingkat kepatuhan terhadap kebijakan waktu (Masuk, istirahat dan Pulang)	13	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
	tanggung jawab dan kesadaran individu dalam mengikuti peraturan organisasi. Sutrisno (2018:94)	Mengikuti peraturan perusahaan.	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan dasar mengenai cara berpakaian dan perilaku di tempat kerja.	14	
		tunduk pada peraturan perilaku di tempat kerja.	Tingkat kepatuhan terhadap kebijakan terkait perilaku di tempat kerja	15	
		Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan lainnya.	Tingkat kepatuhan terhadap instruksi atasan walaupun diluar SOP.	16	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hipotesis

Hipotesis Penelitian ini dilakukan sebagai berikut, berdasarkan rumusan masalah:

1. *Work-life balance* berdampak positif pada kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berdampak positif pada hasil kinerja pegawai.
3. *Work-life balance* an disiplin bersamaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan atau staf.

Uji t (Uji Parsial)

Sugiyono (2022: 228) menyatakan bahwa uji t, kadang-kadang disebut sebagai uji parsial, digunakan untuk memahami bagaimana variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen. Anda dapat melakukan uji ini menggunakan mengevaluasi kolom signifikansi pada hasil t yang dihasilkan atau dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Tujuan dari pengujian hipotesis studi ini adalah untuk memahami seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X2) dan keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Sugiyono (2022:234) menyatakan bahwa uji setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama ditentukan oleh uji simultan (uji F). Uji analisis varians (ANOVA) yang dilakukan secara simultan ini berusaha untuk memastikan pengaruh total dari variabel independen terhadap dependen.

Untuk menyimpulkan seberapa besar pengaruh *work-life balance* (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), maka dilakukan pengujian penelitian ini.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Published by:

Studi pada penelitian ini melibatkan 100 responden dari staf Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung, menunjukkan pola demografis yang cukup jelas berdasarkan karakteristik mereka. Mayoritas responden adalah laki-laki, 56 dari 100 karyawan. Sebagian besar dari mereka berusia antara 30 dan 40 tahun, 42 dari mereka. Sebagian besar dari mereka memiliki gelar SMA, 37 dari mereka, dan sisanya memiliki gelar sarjana.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:353) Analisis sistem digunakan untuk menguji setiap butir masalah. Ini dicapai dengan menghitung bagaimana masing-masing skor berkorelasi satu sama lain dengan bagian kuesioner dan total skor variabel untuk menentukan validitas setiap butir instrumen dan skor totalnya.

Penelitian ini melibatkan 100 responden. Nilai r_{tabel} adalah 0,361. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis validitas untuk semua variabel penelitian, berdasarkan kuesioner yang telah diproses.

Table 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,6358	0,361	Valid
	X1.2	0,89132	0,361	Valid
	X1.3	0,82486	0,361	Valid
	X1.4	0,77638	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,82334	0,361	Valid
	X2.2	0,83069	0,361	Valid
	X2.3	0,73525	0,361	Valid
	X2.4	0,83313	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,76666	0,361	Valid
	Y.2	0,86331	0,361	Valid
	Y.3	0,8209	0,361	Valid
	Y.4	0,78177	0,361	Valid
	Y.5	0,82683	0,361	Valid
	Y.6	0,77347	0,361	Valid
	Y.7	0,7157	0,361	Valid
	Y.8	0,60061	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil pengujian variabel *Work-Life Balance* (X1), *Disiplin Kerja* (X2), dan *Kinerja* (Y). Dengan menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , pernyataan kuesioner dianggap valid yang dapat dilihat di table 6.

Uji Realibilitas

Instrumen dianggap reliabel jika memenuhi kriteria pengujian reliabilitas pada tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji secara internal menggunakan teknik split-half, yang berarti bahwa item instrumen dapat dibagi dua kelompok (ganjil dan genap) dan maka dijumlahkan untuk menentukan korelasi. Alat penelitian dianggap reliabel jika koefisien reliabilitas (r_i) lebih dari 0,60 dan koefisien reliabilitas kuisinoner lebih dari

0,60.. Menurut Sugiyono (2021:102), rumus Cronbach Alpha (α) digunakan untuk mengukur keandalan setiap butir soal.

$$r = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Dimana:

- R = koefisien korelasi.
- n = jumlah responden.
- A = skor untuk objek pertanyaan ganjil.
- B = skor untuk objek pertanyaan genap.

Menurut Sugiyono (2021:102), pengambilan keputusan terkait reliabilitas dilakukan dengan mempertimbangkan koefisien *Alpha Cronbach*: Jika koefisien lebih dari 0,60, maka pernyataan atau variabel tersebut dianggap reliabel, tetapi jika kurang dari 0,60, jadi pernyataan atau variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Table 7 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,758	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,782	0,700	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,863	0,700	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas dengan reliabilitas kuesioner ini menunjukkan bahwa itu valid dan dapat diandalkan, sehingga data yang dikumpulkan darinya untuk digunakan untuk analisis lebih jauh lagi.

Uji Normalitas

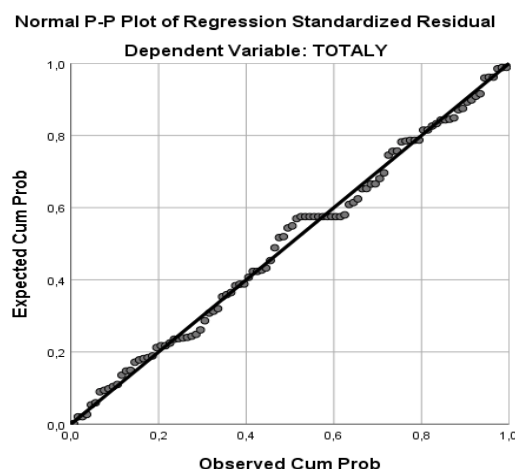


Figure 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Published by:

Pada Gambar 1 grafik di atas, plot P-P dari residu terstandar regresi menunjukkan bahwa Di sisi lain, distribusi titik mengikuti arah diagonal. Sebagaimana ditunjukkan pada grafik, Model regresi dianggap layak untuk digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas Secara Statistik

Hasil perhitungan uji normalitas statistik berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov adalah:

Table 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,10485965
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,049
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Uji normalitas data residu yang diolah berdistribusi normal, menurut Kolomogorov-Smirnov (K-S). Tabel di atas melihatkan tingkat signifikansi sebesar 0,20 dan nilai yang lebih tinggi dari 0,05 menghasilkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini ditentukan dengan menggunakan faktor toleransi dan variance inflasi (VIF). Jika VIFnya 10 maka datanya multikolinear dan begitu pula sebaliknya. (Ghozali, 2018:110).

Table 9 Hasil Uji Multikolinearitas

		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,627	2,300	6,359	,000		
	Worklife	,317	,129	,215	2,450	,016	,742
	Balance						
	Disiplin	,922	,153	,530	6,027	,000	,742

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel sebelumnya, nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (X2) dan keseimbangan kehidupan kerja (X1) masing-masing sebesar 0,922 dan 0,317, keduanya lebih

dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* sebagai variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bersamaan kurang dari 10,00, yaitu 1,348 dan 1,348. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa konsep regresi ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

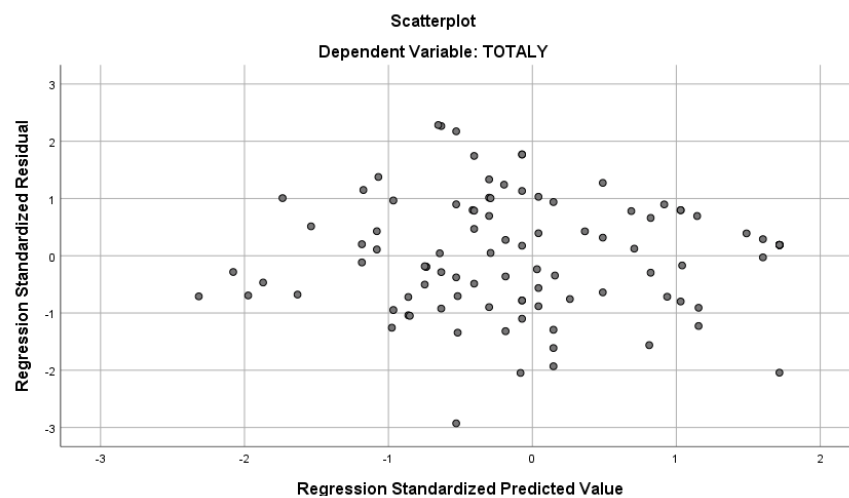


Figure 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

diketahui berada di sekitar angka 0. Maka dengan demikian, model regresi yang dianggap ideal telah memenuhi syarat karena tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Analisis Linear Berganda

Sugiyono (2017:210) mendefinisikan “regresi berganda” sebagai teknik analisis statistik yang meramalkan angka variabel dependen berdasarkan beberapa variabel independen. Untuk mengetahui bagaimana perubahan variabel independen mempengaruhi variabel dependen, analisis ini melihat pengaruh antara variabel dependen dengan sejumlah variabel independen berasal dari fakta bahwa jumlah variabel bebas yang berpartisipasi dalam analisis dibagi menjadi dua variabel bebas yang masing-masing berpartisipasi dalam analisis. konsep regresi adalah model matematika yang mestinnya digunakan untuk menunjukkan bagaimana variabel tersebut berhubungan satu sama lain.

Hasil tabel 9 di atas, menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,627 + 0,317 + 0,922$$

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Konstanta menunjukkan nilai sebesar 14.627, perkiraan untuk variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai, semua variabel independen bernilai nol.
2. Koefisien sebesar 0,317 pada X1 (Work-Life Balance) menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu item dalam variabel Work-Life Balance diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,317 unit, dengan tidak melihat pengaruh variabel lainnya.

Published by:

3. Koefisien sebesar 0,922 pada X2 (Disiplin Kerja) menunjukkan bahwa jika meningkatnya satu unit dalam variabel Jika variabel lain tidak terpengaruh, disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,922 unit.

4. Analisis Korelasi Berganda

Table 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,443	,432	3,13671

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Worklife Balance

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Disiplin Kerja dan Keseimbangan Kerja berkontribusi sebesar 44,3% terhadap kinerja karyawan, menurut tabel di atas, dengan nilai R-Square sebesar 0,443. Jumlah 55,7% terakhir dipengaruhi oleh elemen tambahan yang tidak dibahas dalam studi ini.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 9, memberikan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui signifikansi *Work-Life Balance* $0,016 < 0,05$. Alhasil, dapat kesimpulannya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Diketahui bahwa disiplin memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil signifikansi 0,000, atau kurang dari 0,05.
- 3.

Uji Simultan (Uji F)

Table 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	760,375	2	380,187	38,641	,000 ^b
Residual	954,375	97	9,839		
Total	1714,750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Worklife Balance

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai hitung sebesar 38,641 lebih besar dari ftabel sebesar 1,66. Akibatnya, H3 disetujui dan H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung, disiplin dan *work-life balance* bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai signifikan 0,011 di bawah 0,05, nilai hitung untuk keseimbangan kehidupan kerja adalah 2,450 lebih tinggi dari tabel sebesar 1,985. Hal ini dapat menunjukkan bahwa,

Published by:

setidaknya sebagian, keseimbangan kerja memiliki dampak yang baik dan penting terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung. Temuan hasil ini juga sejalan dengan studi Baktiar dkk. (2024), Brilliantia dan Swasti (2023), Lukkita Aga (2024), dan Anggi Djulianti (2024), yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan ini nilai signifikan sebesar 0,011 yang kecil dari 0,05, nilai thitung untuk disiplin pekerjaan sebesar 6,027 lebih tinggi dari ttabel sebesar 1,985. Hal ini mengindikasikan bahwa, pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung, disiplin memiliki pengaruh cukup baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai, antara lain penelitian Ningsih dkk. (2021), Wijaya dan Dameria (2024), Prayogo dkk. (2024), Oktari dan Siddiq (2024), dan Karimah Azzahra dkk. (2024).

4. Kesimpulan

Hasil penelitian dan diskusi mengenai hubungan antara *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung menghasilkan beberapa kesimpulan berikut:

Work-Life Balance hasil nya berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung secara parsial. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka.

Disiplin Kerja menunjukan berkontribusi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung secara parsial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka.

Secara bersamaan, *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap hasil Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung. Dengan kontribusi 0,443, atau 44,3%, *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi 55,7% dari total kontribusi.

Peneliti membuat rekomendasi berikut berdasarkan temuan:

Secara keseluruhan hasil Kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung sudah baik, tetapi kedisiplinan pegawai meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan pengawasan dan pengendalian yang terus menerus untuk memastikan hasil dan kualitas penilaian kerja pegawai tetap optimal.

Diharapkan kepala Dinas Perumahan dan Perumahan Kota Bandung selalu mempertimbangkan kemampuan karyawan, motivasi mereka, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Di luar dua variabel independen yang diteliti dalam studi penelitian ini ada lebih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti yang akan datang mungkin menggabungkan variabel tambahan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Studi Penelitian ini, satu subjek hanyalah Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung. Untuk penelitian yang lebih lanjut, peneliti dapat melakukan observasi terlebih

dahulu dan meneliti berbagai lembaga pemerintahan di seluruh Provinsi Jawa Barat atau di provinsi lain.

Daftar Pustaka

- Albertho, M. F., Ibrahim, M. B. H., Idrus, A., & Sonjaya, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(1), 619–630. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v5i1.171>
- Anggi Djulianti, A. mochamad siddiq. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI , WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA*.
- Bachri, S., Sumawidjaja, R. N., Sudaryo, Y., Ali, M. M., Herlinawati, E., & Aziz, D. A. (2024). The influence of hybrid work and work-life balance on the performance of PT. Tuest tech Indonesia employees. *Jurnal Scientia*, 13(01 SE-Articles), 456–464. <https://infor.seaninstitute.org/index.php/pendidikan/article/view/2196>
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT Pelindo Marine Service. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1033–1042. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6636>
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen* (Z. Rosidah (ed.)). Deepublish. <https://deepublishstore.com/shop/buku-pengantar-manajemen-elbadiansyah/>
- Fachrurazi, Dhiana Ekowati, Yoeliastuti, Sri Rusiyati, Haryati La Kamisi, Nurkadarwati, Adrianto, Dewi Shinta Wulandari Lubis, Khasanah, R. H. (2022). *Pengantar Manajemen* (P. T. Cahyono (ed.); Pertama). Cendikia Mulia Mandiri. https://books.google.co.id/books/about/Pengantar_Manajemen.html?id=uoCFEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* ("Edisi ke-). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudson. (2015). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Highland Group, Inc.
- Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Aziz Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>
- Karunia, A. M. (2022). 35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti "Kayu Mati" karena Malas. Kompas.Com. https://money.kompas.com/read/2022/07/21/142000926/35-persen-asn-di-ri-kinerjanya-rendah-bkn--seperti-kayu-mati-karena-malas#google_vignette

- Lukkita Aga, O. N. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Turnover Intention di PT. Petro Jasa Energi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 243–249. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.385>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=243023>
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 129–134. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3819>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Ahmad Dzul ilmi (ed.); Pertama). Cendikia Publisher. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Kinerja_Karyawan.html?id=hSe dEAAQBAJ&redir_esc=y
- Oktari, W., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efikasi Diri Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Era Digitalisasi (Studi Pada Pegawai Generasi X Perum Perhutani KPH Bandung Utara). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1633–1642. <https://journal.lembagakita.org/jemsi/article/view/2419>
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 171–185. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1650>
- Purba, A. Y., Dakhi, F., Hutabarat, L., & Sinaga, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 45. <https://doi.org/10.46930/global.v11i2.2474>
- Rares, G. R., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M. H. C., & Mintardjo, C. M. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas Ii Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 444–452. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48838>
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. IN Media.
- Siti Ulfa Nur Wahidah, Andhika Mochammad, Siddiq Gurawan Dayona Ismai, I Arie H. S. (2024). The influence of leadership, workload, and work dicipline on employee performance at XYZ Broadcast Institution. *Journal of Management Science (JMAS)*, Volume 7(no.1), 516–522. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/jmas.v7i1.452>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta, CV. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group.
- Triastuti, Y., Sapitri, E. D., Budiningsih, S., & Primadhita, Y. (2022). Peranan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi (The Role of

Compensation and Work Discipline on the Performance of Cileungsi District Office Employees). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(02), 99–107.

Wijaya, F., & Dameria, O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 211–228. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i2.1836>

Wisnu Maulana Saputra, Samdin, Agustinus Tangalayuk, Yusuf Montundu, Ansir, H. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RRI KENDARI. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 141–152. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen>

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

