

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LATAR BELAKANG
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
RANTAU LIMAU MANIS KECAMATAN TABIR ILIR
KABUPATEN MERANGIN**



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Rahmatul Zikri Khairi
NIM : 1900861201126
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi
Sebagai berikut:

Nama : Rahmatul Zikri Khairi
NIM : 1900861201126
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

Telah memenuhi persyaratan skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

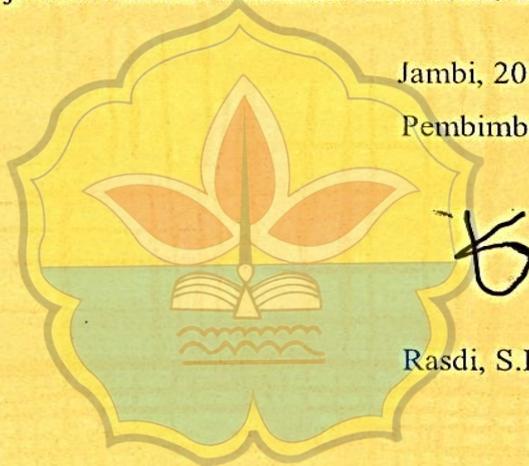
Jambi, 20 Maret 2025

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



Ubaidillah, SE, MM



Rasdi, S.Pd, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



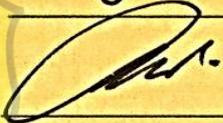
Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 21 Februari 2025
Jam : 08.00-10.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

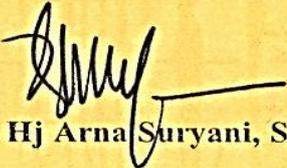
PANITIA PENGUJI

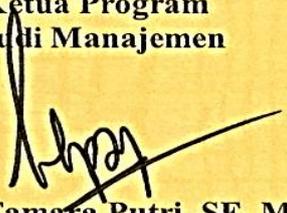
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Sakinah AS, SE, MM	Ketua	
Rasdi, S.Pd, MM	Sekretaris	
Muhammad Emil, SE, MM	Penguji Utama	
Ubaidillah, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Prof. Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmatul Zikri Khairi
NIM : 1900861201126
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Ubaidillah, SE, MM
2. Rasdi, S.Pd, MM
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 20 Maret 2025

Yang Membuat Pernyataan




Rahmatul Zikri Khairi

ABSTRACT

(RAHMATUL ZIKRI KHAIRI /1900861201126/ 2025 / THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND EDUCATIONAL BACKGROUND ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RANTAU LIMAU MANIS COMMUNITY HEALTH CENTER, TABIR ILIR DISTRICT, MERANGIN REGENCY / LECTURER I UBAIDILLAH, SE, MM. / LECTURER II RASDI, S.Pd, MM.)

Work life balance and educational background play a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this study is to describe work life balance, educational background and employee performance at Rantau Limau Manis Health Center, Tabir Ilir District, Merangin Regency, and to analyze the effect of work life balance and educational background on employee performance at Rantau Limau Manis Health Center, Tabir Ilir District, Merangin Regency simultaneously and partially.

The research method in this study is descriptive and quantitative. The distribution of questionnaires with the number of samples in this study were all employees of the Rantau Limau Manis Health Center, Tabir Ilir District, Merangin Regency in 2024, namely 80 people, so the formula used to find the sample is according to Sarwono (2012:24) so that the sample involved in this study was 80 respondents. Data analysis using SPSS Ver 23 and using a multiple linear regression model with the calculation results $Y = a + b1.X1 + b2X2 + e$.

Rantau Limau Manis Merangin Community Health Center. Location address: Jl. Rio H. Idris, Rantau Limau Manis, District. Tabir Ilir, Merangin Regency, Jambi 37353, Indonesia. First established in 1992. The main aim of its establishment is to provide basic health services for local communities, which include basic medical services, immunizations, and maternal and child health.

Multiple linear regression model with the results $Y = 0.489 + 0.309X1 + 0.412X2 + e$. The Work Life Balance regression coefficient (X1) is 0.309 and the Educational Background regression coefficient (X2) is 0.412. The coefficient of determination = R square (R2) is 0.518. The figure states that the variables Work Life Balance (X1) and Educational Background (X2) are able to explain the Employee Performance variable (Y) by 51.8% and the remaining 48.2% is explained by other factors.

Work Life Balance (X1) and Educational Background (X2) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable (Y). Work Life Balance (X1) and Educational Background (X2) partially have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Life Balance, Educational Background, Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin”.

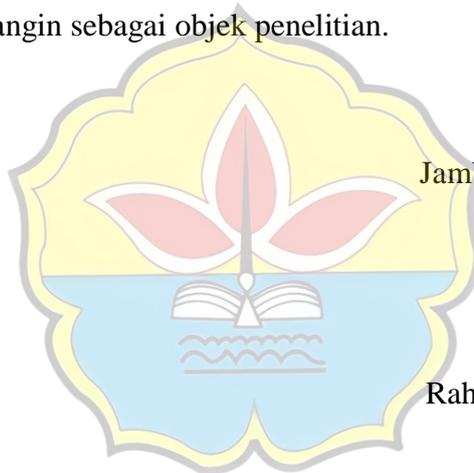
Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya Khairi dan Ibu saya Rogayah dan Saudara Kandung saya Idkham Khalik Khairi, Lisa Novita dan Riko Harminta Khairi yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pj. Rektor Sementara Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, SE, MM dan Bapak Rasdi, S.Pd, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga

serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Dr. Osrta Hapsara, SE, MM. selaku dosen Pembimbing Akademik saya.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Pimpinan beserta Staf perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin sebagai objek penelitian.



Jambi, 20 Maret 2025

Rahmatul Zikri Khairi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Ekonomi.....	14
2.1.2 Manajemen	15
2.1.3 Fungsi Manajemen	16
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.6 <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.7 Aspek <i>Work Life Balance</i>	26
2.1.8 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.9 Indikator <i>Work Life Balance</i>	30

2.1.10 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.11 Latar Belakang Pendidikan.....	34
2.1.12 Jalur Pendidikan	36
2.1.13 Fungsi dan Tujuan Pendidikan	37
2.1.14 Dimensi Latar Belakang Pendidikan	38
2.1.15 Indikator Latar Belakang Pendidikan	40
2.1.16 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan	43
2.1.17 Kinerja	44
2.1.18 Tujuan Kinerja.....	46
2.1.19 Dimensi Kinerja.....	47
2.1.20 Indikator Kinerja.....	50
2.1.21 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	52
2.1.22 Kerangka Pemikiran	53
2.1.23 Hipotesis Penelitian	54
2.2 Metode Penelitian.....	55
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	55
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	55
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	56
2.2.4 Populasi dan Sampel.....	57
2.2.5 Metode Analisis Data	57
2.2.6 Analisis Statistik.....	59
2.2.7 Operasional Variabel	66

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.....	70
3.2 Visi dan Misi Perusahaan	71
3.3 Tujuan Puskesmas	72
3.4 Struktur Organisasi Puskesmas	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	76
4.1.1 Karakteristik Responden.....	76
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur	76
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
4.1.2 Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1).....	78
4.1.3 Deskripsi Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2)	83
4.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	87
4.1.5 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.....	92
4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik	92
4.1.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	96
4.1.5.3 Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	97
4.1.5.4 Pengujian Hipotesis.....	98
4.2 Analisis dan Pembahasan.....	100
4.2.1 Analisis <i>Work Life Balance</i> pada Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.....	100
4.2.2 Analisis Latar Belakang Pendidikan Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.....	102
4.2.3 Analisis Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.....	103
4.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten	

Merangin	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	111



DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Jumlah Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iilir Kabupaten Merangin Tahun 2020-2024.....	4
1.2	Latar Belakang Pendidikan, Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iilir Kabupaten Merangin Tahun 2020-2024	5
1.3	Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja dan Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Tahun 2020-2024	8
2.1	Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan.....	63
2.2	Operasional Variabel.....	67
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	77
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi	79
4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi.....	80
4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan.....	81
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi.....	82
4.9	Rekap Jawaban 4 Dimensi <i>Work life Balance</i>	83
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Jenjang Pendidikan	84
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kesesuaian Jurusan.....	85
4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kompetensi	86
4.13	Rekap Jawaban 3 Dimensi Latar Belakang Pendidikan.....	87
4.14	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja	88
4.15	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja	89
4.16	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kerjasama	90
4.17	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu	91
4.18	Rekap Jawaban 4 Dimensi Kinerja	91
4.19	Uji Autokorelasi	92
4.20	Uji Multikolinieritas.....	94
4.21	Analisis Regresi Linier Berganda	96
4.22	Uji Korelasi dan Determinasi.....	97

4.23. Uji F (Simultan)	98
4.24 Uji t (Parsial)	99
4.25 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	100
4.26 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Latar Belakang Pendidikan	102
4.27 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja	103



DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	54
3.1	Bagan Struktur Organisasi Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin	73



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian.....	111
2.	Tabulasi Data Ordinal.....	115
3.	Tabulasi Data MSI.....	124
4.	Hasil Output SPSS.....	131



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Budiasa, 2021:1). Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi Kasmir (2017:4).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2017:5). Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaan pasaran. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawabnya dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tekun, pekerja keras, bertanggung jawab, memiliki skill dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan (Mangkunegara, 2011:12).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah *work life balance* dan latar belakang pendidikan sebagai langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Maka dari itu *work life balance* dan latar belakang pendidikan merupakan faktor penentu kinerja pegawai disuatu perusahaan.

Pentingnya *work life balance* dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai didalam instansi. *Work life balance* ini perlu diperhatikan pada layanan kesehatan karena tenaga medis perempuan yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa intensitas terjadinya *work life balance* pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Hal ini disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga, namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk

menyeimbangkan kedua peran tersebut, sehingga akan memunculkan ketegangan bahkan emosional yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya *work life balance* pada perawat wanita (Humaidi, 2024:69).

Pentingnya latar belakang pendidikan pegawai dalam mempengaruhi kinerjanya. Latar belakang pendidikan akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerjanya (Budiasa, 2021:52).

Puskesmas sebagai suatu institusi yang murni bersifat sosial, menjadi institusi mandiri yang juga harus memberikan aspek swadana, menambah beban manajemen Puskesmas untuk senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kinerja organisasinya, baik dalam hal kepuasan pelanggan, proses bisnis internal maupun peningkatan profesionalisme (Efendi, 2019:81).

Adanya bentuk layanan kesehatan yang diberikan oleh puskesmas diharapkan pasien akan dapat memberikan penilaian tersendiri terhadap puskesmas tersebut. Jika layanan yang diberikan sesuai dengan yang dikehendaki, maka pasien akan puas, tetapi jika kinerja di bawah harapan itu berarti masyarakat tidak puas. Jika yang sebaliknya terjadi maka akan menyebabkan kehilangan pasien untuk berobat. Hal ini akan menyebabkan pasien memiliki persepsi negatif terhadap puskesmas dan akan

mengakibatkan menurunnya jumlah pasien yang akhirnya dan menyebabkan kinerja pegawai puskesmas dinilai kurang baik (Efendi, 2019:82).

Adapun data jumlah pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis
Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)		Jumlah (Orang)	Perkembangan (%)
	Tenaga Kesehatan	Tenaga Non Kesehatan		
2020	56	9	65	-
2021	60	9	69	6,15
2022	62	16	78	13,04
2023	63	16	79	1,28
2024	66	14	80	1,26

Sumber: Bagian Tata Usaha Puskesmas Rantau Limau Manis, 2025

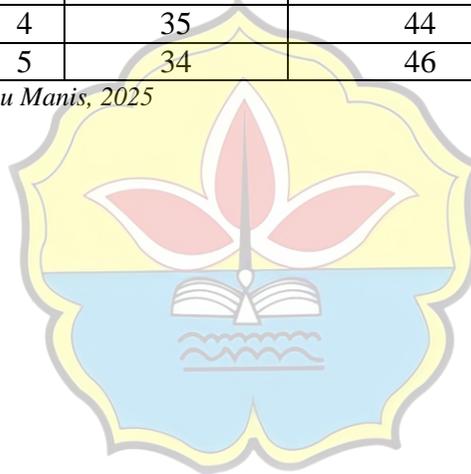
Berdasarkan tabel di atas, perkembangan jumlah pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yaitu 65 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 69 orang atau sebesar 6,1%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 13,04%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 1,28% dan pada tahun 2024 jumlah pegawai mengalami peningkatan kembali sebesar 1,26%.

Adapun data latar belakang pendidikan, jenis kelamin dan status pernikahan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan, Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis
Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin
Tahun 2020-2024

Tahun	Latar Belakang Pendidikan					Jenis Kelamin		Status Pernikahan	
	SMA/SMK	D3	D4	S1	S2	Laki-Laki	Perempuan	Menikah	Belum Menikah
2020	3	19	13	27	3	29	36	37	28
2021	4	19	14	28	4	31	38	38	31
2022	6	23	17	28	4	35	43	42	36
2023	6	23	18	28	4	35	44	44	35
2024	6	23	18	28	5	34	46	48	32

Sumber: Bagian Tata Usaha Puskesmas Rantau Limau Manis, 2025



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya pegawai dengan jenis kelamin perempuan dibandingkan jenis kelamin laki-laki pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin. Kemudian berdasarkan status pernikahan juga dimana banyaknya jumlah pegawai yang sudah menikah terutama bagi yang perempuan yang secara otomatis mempunyai peran ganda disamping bekerja yaitu mengurus rumah tangga. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Puskesmas Tabir Ilir adalah perempuan, dan sebagian besar dari mereka sudah menikah. Jumlah pegawai laki-laki lebih sedikit dibandingkan perempuan, tetapi mayoritas dari mereka juga sudah menikah. Kemudian berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dimana masih ada pegawai yang berpendidikan SMA/SMK serta masih ada yang berpendidikan D3.

Latar belakang pendidikan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pegawai, karena pegawai puskesmas yang kinerjanya banyak terlibat langsung dengan pasien. Hal ini mencerminkan komposisi pendidikan yang beragam di antara pegawai, yang dapat memperkaya kapasitas dan kemampuan institusi dalam menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Kinerja berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan dalam pekerjaan yang baik dan tidak. Menurut Edison (2019:181) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan

apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Sehingga adanya kinerja menunjukkan suatu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas begitu juga kemampuan. Adapun salah satunya terpenting didalam kinerja sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan yaitu bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Kinerja juga menjadi landasan yang diutamakan oleh organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi sendiri tidak dapat tercapai, dengan kinerja baik sumber daya manusia dapat menyelesaikan beban organisasi secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi dapat teratasi dengan baik.

Berdasarkan observasi awal peneliti di lokasi penelitian ditemukan bahwa Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir merupakan Puskesmas terbesar di Kecamatan Tabir Iir Kabupaten Merangin. Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir menjadi tujuan utama bagi masyarakat di wilayah Kecamatan Tabir Iir untuk mendapatkan layanan kesehatan, hal ini dikarenakan Rumah Sakit sangat jauh dari Kecamatan Tabir Iir. Selain itu Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir juga sudah memiliki fasilitas rawat inap sehingga membuat ramai pengunjung. Hal ini menunjukkan kualitas kerja pegawai sudah baik, tentunya juga didukung oleh ketepatan waktu pegawai dalam melayani pasien serta adanya komunikasi yang baik antara petugas kesehatan dengan masyarakat selaku pasien, selain itu tingginya kunjungan tersebut karena rumah sakit yang jauh dari kecamatan Tabir, sehingga puskesmas sebagai rujukan utama masyarakat untuk berobat. Hal ini sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja dan Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis
Tahun 2020-2024

Program Kerja	2020			2021			2022			2023			2024		
	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)
Promosi Kesehatan	1.005	878	87,36	1.096	1.193	108,9	1.114	1.003	90,04	1.114	1.287	115,5	1.210	1.104	91,23
Kesehatan Lingkungan	6.750	6.581	97,49	7.128	6.980	97,92	7.766	7.374	94,95	7.766	7.580	97,60	7.628	7.282	95,46
Kesehatan Ibu dan Anak Termasuk KB	15.218	13.976	91,83	15.765	15.431	97,88	16.229	15.762	97,12	16.229	15.896	97,94	16.455	15.784	95,92
Perbaikan Gizi Masyarakat	3.896	3.171	81,39	4.048	3.789	93,60	4.562	4.726	103,6	4.562	4.121	90,33	4.608	4.046	87,80
Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular	4.978	4.489	90,17	5.127	4.752	92,68	5.185	4.636	89,41	5.243	4.791	91,37	5.348	4.873	91,12
Upaya Pengobatan	8.157	7.697	94,36	8.226	7.834	95,23	8.338	7.907	94,83	8.452	7.974	94,34	8.562	8.118	94,81
Upaya Kesehatan Pengembangan	1.146	978	85,34	1.178	1.209	102,6	1.225	1.076	87,83	1.322	1.108	83,81	1.415	1.384	97,80
Rawat Inap (Umum, Jamkesmas, Akses, dan BPJS)	60.121	69.652	115,85	65.539	61.872	94,40	67.876	35.220	51,88	50.352	30.102	59,78	48.931	45.619	93,23

Sumber: Bagian Tata Usaha Puskesmas Rantau Limau Manis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data pelaksanaan program kerja dan kegiatan pegawai pada puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

Masalah yang juga sering timbul dalam organisasi adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan di sebuah organisasi. Apabila seorang calon pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa karyawan tersebut mempunyai intelektual yang tinggi, karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan perlu diperhatikan oleh pimpinan dari perusahaan, termasuk pula yang harus diperhatikan adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dari sumber daya manusia dan tingkah laku yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Namun latar belakang pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir sudah cukup baik, karena pada umumnya mereka sudah berlatar belakang pendidikan kesehatan, sehingga terjadi kesesuaian jenjang pendidikan, jurusan serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Besarnya proporsi pegawai perempuan dengan status menikah yang bekerja di puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir menghadapi tekanan dari berbagai aspek sehingga menimbulkan beberapa masalah dalam

kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya peran perempuan menikah sebagai pencari nafkah keluarga dan kenyataan bahwa mereka juga berperan untuk meningkatkan kedudukan keluarga, maka bertambah pula masalah-masalah yang timbul. Kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian sehingga kalau peran yang satu dilakukan dengan baik yang lain terabaikan sehingga timbullah konflik peran. Kondisi tersebut menimbulkan *time-based conflict*, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Masalah ini timbul terutama bila yang bekerja adalah ibu rumah tangga yang punya anak-anak dan masih membutuhkan pengasuhan fisik maupun rohani.

Work life balance di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir muncul ketika pegawai wanita sering datang terlambat karena harus mengurus anak dan melakukan tugas ibu rumah tangga lainnya seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, mengurus anak dan mengurus keperluan suami pada pagi hari. Selain itu, perawat wanita juga sering minta izin pulang di saat jam kerja untuk melihat anak yang masih kecil dan membutuhkan ASI. Perawat wanita sulit untuk berkonsentrasi dengan kebutuhan pasien dan terkadang meninggalkan pasien dengan teman satu *shift* karena kondisi anak sedang rewel dan sakit di rumah. pegawai juga mengatakan bahwa ketika pulang ke rumah, pegawai harus tetap mengerjakan pekerjaan rumah walaupun dengan sangat lelah, namun sebagai seorang ibu

rumah tangga, pekerjaan rumah tangga akan selalu ada apalagi jika mempunyai anak kecil.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian mendalam, dengan judul penelitian “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai perempuan, terutama yang sudah menikah, menghadapi *work life balance* antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakhadiran, keterlambatan, atau kurangnya konsentrasi dalam bekerja.
2. Meskipun mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan kesehatan yang baik, namun ada kemungkinan bahwa beberapa masalah kinerja terkait dengan latar belakang pendidikan pegawai, terutama dalam menangani masyarakat kurang mampu dengan pendidikan rendah.
3. Tingginya jumlah kunjungan pasien membuat pegawai puskesmas harus bekerja lebih ekstra. Hal ini meningkatkan tekanan kerja dan dapat mengurangi kualitas pelayanan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *work life balance*, latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan *work life balance*, latar belakang pendidikan dan kinerja Pegawai di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kajian ilmiah bagi mahasiswa khususnya bagi mahasiswa fakultas ekonomi serta dapat memberikan sumbangsih dan kontribusi bagi manajemen khususnya pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

1) Bagi Instansi

Dapat dijadikan bahan masukan bagi instansi dan sumber informasi baru bagi pihak Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dalam hal peningkatan maupun evaluasi kinerja pegawai.

2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dari pada hasil penelitian dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti berikutnya. Serta dapat meningkatkan wawasan tentang bagaimana pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Ekonomi

Menurut Samuelson (dalam Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat. Sedangkan menurut Mankiw (dalam Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Menurut Smith (dalam Ismail, 2012:5) ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari usaha manusia dalam mencapai kemakmuran atau usaha manusia dalam mengelolah sumber daya material yang dimiliki untuk mencapai tujuannya dalam pasar atau perdagangannya.

Menurut Rosyidi (2013:7) ekonomi adalah cabang ilmu pengetahuan yang sungguh-sungguh memberikan pengetahuan. Sedangkan menurut Ekananda (2014:5) ekonomi adalah ilmu untuk menentukan sebuah keputusan yang efektif. Keputusan ini diambil guna

mengelola sumber daya yang ada. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat.

Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

2.1.2 Manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2010:16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Millet (dalam Sukarna 2011:14) menyampaikan bahwa definisi manajemen adalah proses dalam memberikan arahan pekerjaan kepada orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. Menurut

Lawerence (dalam Sukarna 2011:16) mengutarakan arti manajemen sebagai seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Choliq, 2011: 2).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan

pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Choliq, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Dessler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Flippo (dalam Hasibuan 2013:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (dalam Hasibuan 2013:17) manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem

yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

Wahyono (2015:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Rival (2005:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian. Menurut Nawawi (2011:45) Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat

diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2017:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”. Menurut (Fahmi 2016,2) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi

sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintergrasian

Pengintergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

2.1.6 Work Life Balance

Work life balance (Keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik (Clark dalam Fapohunda, 2014:79), *work life*

balance ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya.

Menurut Dorenzo dalam Ula, dkk, (2015:49) *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work Life Balance* dapat didefinisikan menjadi bentuk penyeimbang antara kehidupan pribadi seorang pegawai dan pekerjaan. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Mathis dan Jackson dalam Rivai (2012:124).

McShane dan Von Glinow dalam Budiasa (2021:122) *Work Life Balance* adalah keahlian individu dalam menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hill, Clarke, Koch, & Hill dalam Hasibuan, (2012:83) bahwasanya *work-life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Khanna (2011:64) menyatakan *Work Life Balance* merupakan konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagian,waktu luang,keluarga dan pengembangan spiritual). Biasanya seseorang yang turun dalam dunia kerja biasanya merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan. Semakin tinggi karir seseorang, maka akan semakin sulit bagi seseorang dalam menikmati kehidupan. Kemudian waktu dengan keluarga menjadi berkurang, emosi tidak stabil, dan akan berdampak terhadap kesehatan.

Work life balance merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis antara peran mereka dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, dan tidak memiliki konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan seseorang yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih memprioritaskan kesejahteraan psikologis dari pada mengejar kekayaan semata. Menurut Fisher dalam Darmawan dkk, (2015:55) mendefinisikan *work- life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan *Work Life Balance* merupakan keseimbangan hidup yaitu keluarga, waktu luang, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seseorang individu seharusnya sama seimbang antara pekerjaan dan kehidupan.

2.1.7 Aspek *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley dalam Darmawan dkk, (2015:61) terdapat tiga aspek dalam *Work Life Balance*, yaitu sebagai berikut :

a. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu yang dimaksud adalah keseimbangan waktu antara pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu yaitu berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu ialah cara yang tepat untuk

menyeimbangkan waktu beristirahat pada saat bekerja, bersantai bersama keluarga dan lain sebagainya. Karena apabila pegawai dapat menyeimbangkan waktu dengan baik maka dapat membuat pegawai menjadi lebih berkonsentrasi pada saat bekerja, meningkatkan Kinerja, membuat kinerja menjadi berkualitas dan juga dapat mengurangi stres.

b. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan yaitu memiliki keterlibatan yang sejajar baik antara keterlibatan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya seorang pegawai menghabiskan waktu dalam bekerja sebanyak 8 jam perhari, sisanya digunakan untuk menikmati waktu bersama keluarga misalnya seperti makan malam bersama keluarga, menonton film dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila pegawai dapat menikmati waktu antara bekerja dan keluarga berarti pegawai mampu terlibat secara fisik maupun emosional dengan demikian dapat dikatakan keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa dikatakan tercapai dengan baik.

c. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan seseorang individu dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Kepuasan tersebut dapat muncul apabila seseorang dapat menyesuaikan antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Tentunya bisa dilihat melalui hubungan sesama rekan kerja, kondisi keluarga. Dengan demikian untuk melihat

keseimbangan kekuasaan seseorang pegawai tentunya bisa dilihat melalui kepuasan terhadap diri sendiri atas keinginan yang telah dicapai.

2.1.8 Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher dalam Darmawan dkk (2015:57) terdapat empat dimensi *work life balance*, yaitu:

a. Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi.

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya *work-life balance* yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi.

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja.

c. Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam

lingkup pekerjaan. Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi maka suasana hati dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

d. Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi

Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

Menurut Hudson dalam Mangkunegara (2012:169) berpendapat bahwa ada beberapa dimensi atau aspek aspek pada *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Menurut Bulger, dan Smith (dalam Novelia, 2013:39), aspek pengukuran *work-life balance* adalah:

a. *Work interference with personal life*

Dimensi ini menunjukkan seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

b. Personal life interference with work

Dimensi ini menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan kerjanya.

c. Personal life enchancement of work

Dimensi ini mengacu pada bagaimana kehidupan individu dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.

d. Work enchancement of personal life

Dimensi ini mengacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat meninggalkan kualitas hidup pribadi individu.

2.1.9 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Fisher dalam Darmawan dkk (2015:59) terdapat empat indikator *work life balance*, yaitu:

a. Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi.

Indikator Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi yaitu, Jam kerja yang padat ketika karyawan merasa bosan bekerja, Waktu untuk dihabiskan bersama keluarga sedikit karena individu banyak menghabiskan waktu di kantor, Waktu yang sedikit bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman.

b. Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi.

Indikator Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi yaitu, Kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di kantor, Tugas yang diberikan kantor untuk diselesaikan tepat waktu

menjadi tekanan bagi individu yang berkeluarga, Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tekanan pada individu di tempat kerja.

c. Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan

Indikator Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan yaitu, Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya, Kondisi hubungan pribadi dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja individu, Kehidupan sosial di luar pekerjaan memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja mereka di kantor.

d. Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi

Indikator Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi yaitu, Mengimplementasikan pengetahuan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari, Mengimplementasikan pelatihan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari, Adanya peningkatan pekerjaan dikantor membawa dampak kepada kehidupan sehari-hari.

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al., (2017:62) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Untuk mengukur *work-life balance* terdapat indikator – indikator menurut McDonald et al. dalam Rondonuwu (2018: 32) yaitu:

1. *Time Balance* (Kesimbangan Waktu)

Mengacu pada jumlah waktu yang dicurahkan individu untuk bekerja dan hal – hal di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga. Keseimbangan waktu yang dimiliki seorang karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan seorang karyawan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, berbagai kegiatan kantor, rumah atau tempat sosial lainnya. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional untuk menyelesaikan pekerjaan, begitu pula sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis yang dimiliki seorang individu di tempat kerja dan dalam hal – hal di luar pekerjaan. Waktu yang di alokasikan dengan tepat mungkin tidak cukup sebagai dasar untuk mengukur tingkat *work-life*

balance karyawan, tetapi harus didasarkan pada kualitas, kuantitas, atau kemampuan setiap aktivitas yang diikuti oleh karyawan. Keseimbangan partisipasi dicapai dengan membuat karyawan terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga dan kegiatan sosial lainnya.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Mengacu pada kepuasan keseluruhan individu dengan aktivitas pekerjaan dan hal – hal diluar pekerjaan. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan selama ini cukup untuk kebutuhan pekerjaan dan keluarga, maka kepuasan akan datang dengan sendirinya. Hal ini terlihat pada kondisi yang ada dalam keluarga, hubungan dengan teman dan kolega, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2014:5) sebagai berikut :

1. *Gender*

Peran seorang individu berdasarkan *gender* adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan Kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *Work-life Balance*.

5. *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

2.1.11 Latar Belakang Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan

suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan suatu proses yang diperlukan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat.

Menurut Malayu (2012:69) pendidikan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manjerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula,2016:212)

Menurut Widhayu (2017:7), pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat

menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat di perhatikan oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Menurut Tirtarahardja (2015:89) latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

2.1.12 Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Jalur pendidikan sekolah (*formal*)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan

pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional

2. Jalur pendidikan luar sekolah (*nonformal*)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

3. Jalur pendidikan *informal*

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini bertujuan untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis.

2.1.13 Fungsi dan Tujuan pendidikan

Menurut pasal 3 UU no.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan

untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari pendidikan menurut Safitri (2018:76) adalah:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila
- b. Tujuan institusional adalah tujuan yang menjadi tugas lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- c. Tujuan kulikuler adalah tujuan studi atau mata pelajaran
- d. Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Berupa bahasan atau sub bahasan.

2.1.14 Dimensi Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015:91), dimensi latar belakang pendidikan terdiri dari :

- a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

- b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut atau ditempatkan terlebih dahulu organisasi menganalisis tingkat

pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Notoatmodjo, (2017:81) dimensi latar belakang pendidikan sebagai berikut :

1. Pendidikan

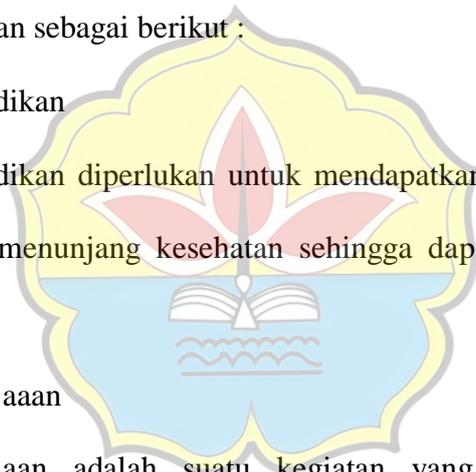
Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya.

3. Usia

Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup usia, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja.



4. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

5. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi.

Menurut Priatama, (2020:73), yaitu dimensi latar belakang pendidikan yang terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik dengan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

2.1.15 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tanjung dalam Adibah (2014: 16-17) indikator-indikator latar belakang pendidikan sebagai berikut:

1. Jenjang Pendidikan Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003, Jenjang pendidikan adalah tahapan

pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
 - b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
 - c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Moehariono (2014:53) menyebutkan bahwa Indikator Latar Belakang Pendidikan adalah:

- a. Kedudukan pegawai adalah menunjukkan jabatan dari pegawai
- b. Kualitas kerja adalah mutu kerja yang dihasilkan oleh pegawai.
- c. Peningkatan keahlian adalah menunjukkan kemajuan keahlian
- d. Manfaat bagi pegawai adalah keuntungan yang diperoleh pegawai

- e. Kecakapan adalah tindakan bijaksana dalam pekerjaan
- f. Keselarasan adalah dimana tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan
- g. Semangat kerja adalah keinginan kerja yang tinggi yang ditunjukkan
- h. Disiplin kerja adalah ketepatan dan keakuratan dalam bekerja
- i. Kemampuan pegawai adalah daya upaya untuk melakukan pekerjaan
- j. Kemampuan sesuai pendidikan adalah upaya yang sesuai Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015:92), indikator latar belakang pendidikan terdiri dari :

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut atau ditempatkan terlebih dahulu organisasi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.16 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi, pada umumnya semakin tinggi Pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu. Tetapi harus tetap dilaksanakan demi menjalankan kewajiban.

3. Umur

Umur adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi yang belum tinggi kedewasaannya

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau Sosial budaya Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi, (Setiawan, 2015).

2.1.17 Kinerja

Menurut Sinambela, (2016 :65), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh

rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.Kasmir (2016:45) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai (2012 : 32) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika”. Sutrisno (2013:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

2.1.18 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:149) sebagai berikut :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung

jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor (Gibson et all, 2015:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll)
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job descriptions*)
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

2.1.19 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja pegawai merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun dimensi untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:79) yaitu :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

c. Kerjasama

Kerjasama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. setiap pegawai itu masing-masing.

Malthis dan Jackson (2012:66) mengatakan bahwa ada beberapa dimensi kinerja karyawan yang dapat digunakan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tanggung-jawab

Adanya rasa tanggung-jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan

Di dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.

3. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.

4. Mutu pekerjaan

Kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.

5. Kerja sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.1.20 Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2013 :34) menyatakan bahwa ukuran yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Serdamayanti (2014:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi

pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di interverensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:79) yaitu :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

c. Kerjasama

Kerjasama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. setiap pegawai itu masing-masing.

2.1.21 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

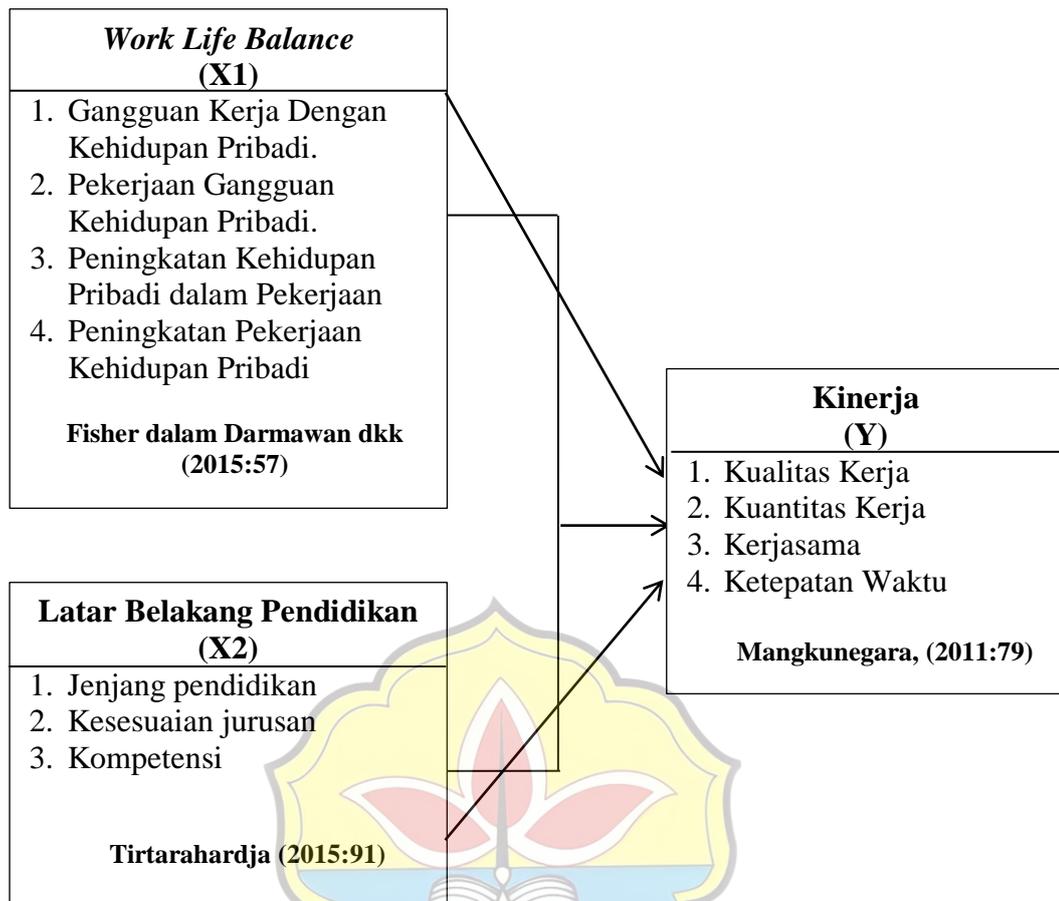
Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010:32), sebagai berikut:

1. Iklim organisasi, iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.

2. Kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.
3. Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
4. Kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
5. Disiplin kerja, dalam peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.22 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yangtelah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.23 Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat didefenisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga *work life balance*, latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin tinggi.

2. Diduga *work life balance* dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin secara simultan.
3. Diduga *work life balance* dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin secara parsial.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya jenis data dapat diklarifikasikan menjadi :

1. Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan *survey* kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

2. Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

dari :

1. Wawancara dengan pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.
2. Angket (Kursioner)

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin tahun 2024 sebanyak 80 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2014:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Metode Analisis Data

Untuk menghitung *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Umar (2011 : 225) sebagai berikut :

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 80$$

$$= 80$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 80$$

$$= 400$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

m = Nilai skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{80(5-1)}{5}$$

$$= 64$$

Sehingga interval kelasnya adalah:

$$80 - 143,9 = \text{Sangat Rendah}$$

$$144 - 207,9 = \text{Rendah}$$

$$208 - 271,9 = \text{Sedang}$$

$$272 - 335,9 = \text{Tinggi}$$

$$336 - 400 = \text{Sangat Tinggi}$$

2.2.6 Alat Analisis Statistik

1) Uji *Instrument*

a. Validitas

Menurut Ghozali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka indikator dikatakan valid (Wiyono, 2011:36)

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seorang (*responden*) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas *One Shot* atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016:114).

2) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2018: 148), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi. Uji multi kolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Varian ceinflation factor*) dan nilai *Tolerance*. Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika Nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dan model regresi.
- b. Nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

d) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018:148), uji ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data terikat (Y) pada persamaan regresi yang telah dihasilkan sebelumnya, apakah berdistribusi normal ataukah tidak. Persamaan regresi bisa dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan gambar pada

Pplot dimana jika titik-titik pada gambar mengikuti garis vertical artinya data terdistribusi secara normal dan pengujian selanjutnya yaitu dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika *Asymp.Sig* >0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika *Asymp.Sig* <0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi *Work Life Balance*

b₂ = Koefisien Regresi Latar Belakang Pendidikan

X₁ = *Work Life Balance*

X₂ = Latar Belakang Pendidikan

4) Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau kemahny hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:224). Interpretasi koefisien korelasi interval koefien korelasi :

Tabel 2.1
Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

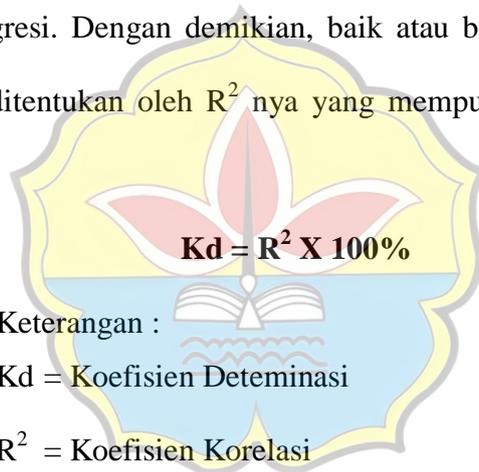
Sumber: (Sugiyono, 2017:224)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun, sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka yang lainnya naik.

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015:225) koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2

menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Bila nilai koefisiensi determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila $R^2=1$, makasemua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.



Keterangan :

Kd = Koefisien Deteminasi

R^2 = Koefisien Korelasi

6) Uji Hipotesis

6.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen*. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

6.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara individual mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel independen memiliki pengaruh pada variabel *dependen*.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $\leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2.2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *independen* yaitu *Work Life Balance* (X1) Latar Belakang Pendidikan (X2) dan variabel *dependen* yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Work Life Balance</i> (X1)	<p><i>Work-life balance</i> merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.</p> <p>Fisher dalam Darmawan dkk, (2015:57)</p>	1. Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi.	<p>1. Jam kerja yang padat ketika karyawan merasa bosan bekerja.</p> <p>2. Waktu untuk dihabiskan bersama keluarga sedikit karena individu banyak menghabiskan waktu di kantor.</p> <p>3. Waktu yang sedikit bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman.</p>	Ordinal
		2. Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi.	<p>4. Kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di kantor.</p> <p>5. Tugas yang diberikan kantor untuk diselesaikan tepat waktu menjadi tekanan bagi individu yang berkeluarga.</p> <p>6. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tekanan pada individu di tempat kerja.</p>	
		3. Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan.	<p>7. Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya.</p> <p>8. Kondisi hubungan pribadi dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja individu.</p> <p>9. Kehidupan sosial di luar pekerjaan memungkinkan</p>	Ordinal

			individu untuk meningkatkan kinerja mereka di kantor.	
		4. Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi.	<p>0. Mengimplementasikan pengetahuan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>1. Mengimplementasikan pelatihan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>2. Adanya peningkatan pekerjaan dikantor membawa dampak kepada kehidupan sehari-hari.</p>	Ordinal
Latar Belakang Pendidikan (X2)	Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan. Tirtarahardja (2015:91)	1. Jenjang Pendidikan	<p>1. Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan.</p> <p>2. Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.</p> <p>3. Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya</p>	Ordinal
		2. Kesesuaian Jurusan	<p>4. Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai</p> <p>5. Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.</p>	Ordinal
		3. Kompetensi	<p>6. Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh puskesmas</p> <p>7. Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.</p> <p>8. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya</p>	Ordinal

Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara, (2011 :79)	1. Kualitas Kerja	1. Prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja. 2. Kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	3. Mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya 4. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	Ordinal
		3. Kerjasama	5. Kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan. 6. Pentingnya kerja sama atau kerukunan antar pegawai	Ordinal
		4. Ketepatan Waktu	7. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 8. Tiba di puskesmas selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja.	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM INSTANSI

3.1. Sejarah Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iilir Kabupaten Merangin

Puskesmas Rantau Limau Manis Merangin. Alamat lokasi: Jl. Rio H.Idris, Rantau Limau Manis, Kec. Tabir Iilir, Kabupaten Merangin, Jambi 37353, Indonesia. Pertama kali didirikan pada tahun 1992. Pada masa awal operasionalnya, bangunan Puskesmas ini memiliki luas 300 m². Tujuan utama pendiriannya adalah untuk menyediakan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat setempat, yang meliputi pelayanan medis dasar, imunisasi, dan kesehatan ibu dan anak. Salah satu puskesmas di Kabupaten Merangin melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dll. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti periksa kesehatan (check up), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksan tensi, tes hamil, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Puskesmas juga melayani pembuatan rujukan bagi pasien BPJS ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan lanjutan.

Pelayanan Puskesmas Rantau Limau Manis juga baik dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kabupaten Merangin untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan.

Jam buka / jam kerja:

Senin: 8:15 AM - 12:00 PM,

Selasa: 8:15 AM - 12:00 PM,

Rabu: 8:15 AM - 12:00 PM,

Kamis: 8:15 AM - 12:00 PM,

Jumat: 8:15 - 11:00 AM ,

Sabtu: 8:15 - 11:00 AM ,

Minggu: tutup.

Desa Rantau Limau Manis adalah desa yang tertua di kecamatan Tabir ilir kabupaten Merangin provinsi Jambi. Desa Rantau Limau Manis memiliki jumlah penduduk 1976, dar 846 KK. Dengan luas wilayah 22,461 Km2. Penduduk Desa Rantau Limau Manis mempunyai moto pencaharian sebagai besarnya sebagai petani dan 100% menganut agama Islam.

Adapun batas wilayah desa Rantau Limau Manis :

- a Sebelah barat : Desa Tunggul Bulin
- b Timur : Sungai Limau
- c Selatan : Mekar Limau Nanis
- d Utara : Sumber Mulya:

3.2.Visi dan Misi

Visi

“Mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan berinovasi menuju masyarakat sehat dan mandiri di Wilayah Kerja Puskesmas Rantau Limau Manis Merangin”.

Misi

Misi Puskesmas Rantau Limau Manis Merangin yaitu :

1. Memberikan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu dan berkesinambungan.
2. Melaksanakan upaya kesehatan masyarakat esensial dan pengembangan menuju masyarakat sehat dan mandiri.
3. Melaksanakan hubungan yang harmonis dan sinergis dengan jaringan dan jejaring pelayanan di wilayah kerja.
4. Melaksanakan sistem manajemen puskesmas dan manajemen mutu untuk perbaikan berkelanjutan.

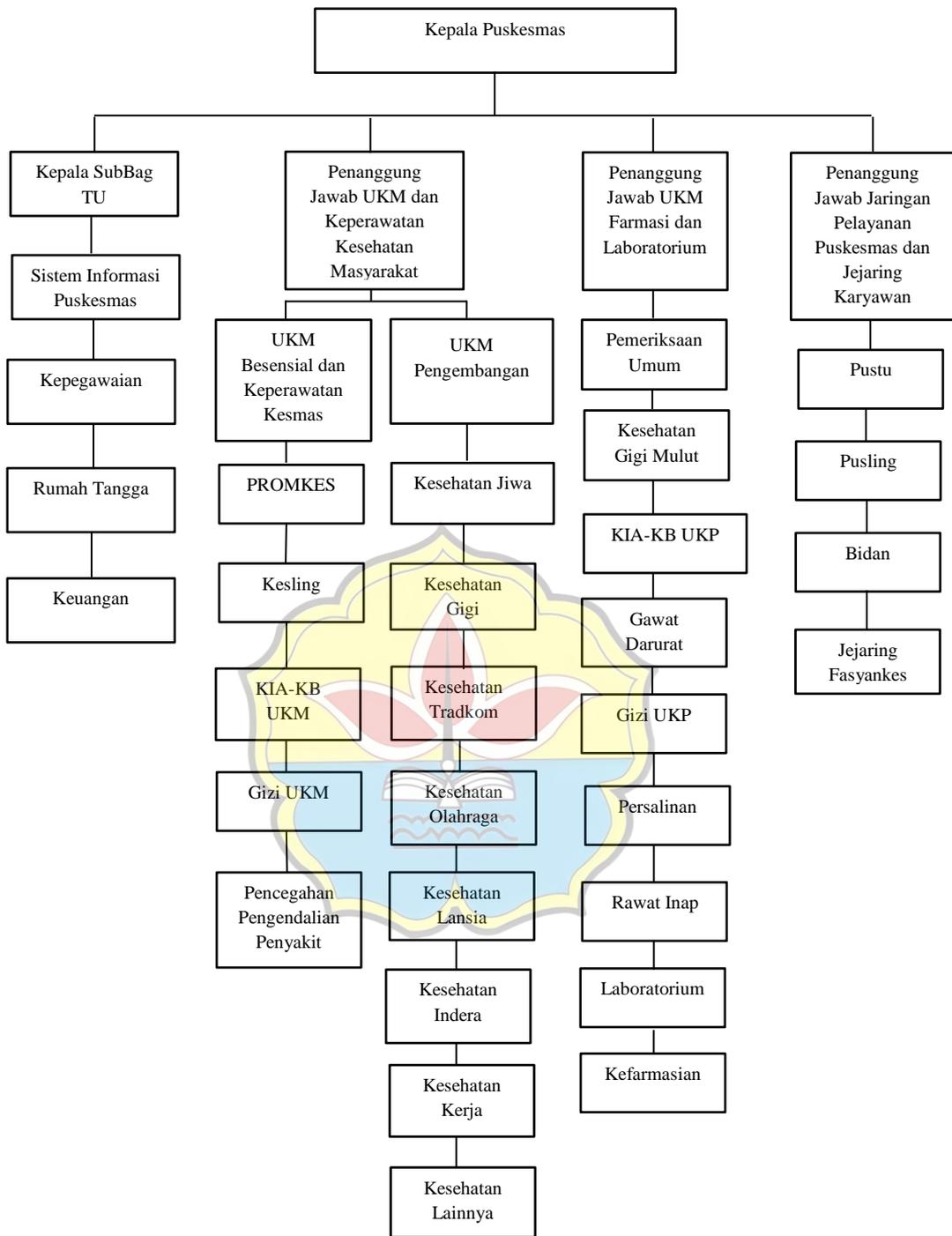
3.3. Tujuan Puskesmas

Puskesmas Rantau Limau Manis Merangin mempunyai tujuan, yaitu:

1. Menyehatkan masyarakat terutama dalam ruang lingkup Puskesmas Rantau Limau Manis Merangin.
2. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan.
3. Menjadi penyedia layanan kesehatan yang berstandar Internasional.
4. Untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat.

3.4. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Puskesmas Rantau Limau Manis Merangin adalah sebagai berikut :



Sumber : Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin Tahun 2025

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin

Deskripsi tugas dan fungsi adalah sebagai berikut :

1. Kepala Puskesmas

Tugas dari Kepala Puskesmas antara lain :

- a. Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan di Puskesmas.
- b. Menjalin kemitraan dengan berbagai pihak dan masyarakat dalam rangka peningkatan derajat kesehatan masyarakat.
- c. Menyusun perencanaan kegiatan Puskesmas dibantu oleh staf Puskesmas.
- d. Memonitor dan mengevaluasi kegiatan Puskesmas.
- e. Membina petugas dalam meningkatkan mutu pelayanan.

2. Kepala Tata Usaha

Tugas dari Kepala Tata Usaha antara lain :

- a. Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan di unit TU
- b. Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan di unit TU
- c. Menggantikan tugas Kepala Puskesmas bila Kepala Puskesmas berhalangan hadir

3. Penanggung jawab UKM Farmasi dan Laboratorium

Tugas dari Penanggung jawab UKM Farmasi dan Laboratorium yaitu :

- a. Mengatur dan bertanggung jawab terhadap pelayanan yang ada di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin
- b. Menangani Pelayanan Kesehatan di ruangan BP, KIA, ANC, Gigi,

Lansia, KB, Apotik

- c. Bertanggung jawab atas pemeliharaan alat medis dan non medis di laboratorium
4. Penanggung jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan jejaring karyawan
- Tugas dari Penanggung jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan jejaring karyawan antara lain :
- a. Monitoring terhadap jaringan yang ada di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin
 - b. Monitoring jejaring kesehatan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin
 - b. Mendata dan mengarsipkan file pegawai
 - c. Bertanggung jawab atas pemeliharaan alat medis dan non medis di laboratorium
5. Penanggung jawab UKM dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat
- Tugas dari Penanggung jawab UKM dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat antara lain :
- a. Memberi penyuluhan kepada masyarakat
 - b. Menyusun perencanaan dan evaluasi di unit di kesehatan lingkungan
 - b. Penyuluhan kesehatan meliputi berbagai aspek dalam mencapai tujuan program KIA, Gizi, dan perkembangan anak.
 - c. Meningkatkan PSM dengan cara mengikutsertakan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan.
 - d. Kegiatan pengobatan melalui pelayanan kesehatan dasar dan rujukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 80 orang pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	46	57,5
2.	Perempuan	34	42,5
	Jumlah	80	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 57,5% sedangkan yang laki-laki sebanyak 42,5%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18-24	9	11,25
2.	25-29	13	16,25
3.	30-35	25	31,25
4.	> 35	33	41,25
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia >35 tahun sebanyak 41,25%, umur 18-24 tahun sebanyak 11,25%, umur 25-29 tahun sebanyak 16,25% dan umur 30-35 tahun sebanyak 31,25%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	6	7,5
2.	D3	23	28,75
3.	D4	18	22,5
4.	S1	28	35
5.	S2	5	6,25
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan responden terbanyak dengan pendidikan S1 sebanyak 28 orang dengan persentase 35%, pendidikan SMA/SMK

sebanyak 7,5%, pendidikan D3 sebanyak 28,75%, pendidikan D4 sebanyak 22,5%, dan pendidikan S2 sebanyak 6,25%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1– 5	5	6,25
2.	6 – 10	11	13,75
3.	11 – 15	20	25
4.	>15	44	55
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden paling banyak yaitu >15 tahun dengan persentase sebesar 55%, 1-5 tahun sebanyak 6,25%, 6-10 tahun sebanyak 13,75% dan 11-15 tahun sebanyak 25%.

4.1.2 Analisis Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Work Life Balance pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi

Dimensi Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Gangguan Kerja Dengan
Kehidupan Pribadi

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Jam kerja yang padat ketika karyawan merasa bosan bekerja.	-	2	24	49	5	297	Tinggi
2.	Waktu untuk dihabiskan bersama keluarga sedikit karena individu banyak menghabiskan waktu di puskesmas.	-	5	19	44	12	303	Tinggi
3.	Waktu yang sedikit bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman.	-	10	18	42	10	292	Tinggi
Total							892	
Rata-rata							297,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi berada pada skor 297,3 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

2. Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi

Dimensi Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Gangguan
Kehidupan Pribadi

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di puskesmas.	-	-	33	42	5	292	Tinggi
5.	Tugas yang diberikan puskesmas untuk diselesaikan tepat waktu menjadi tekanan bagi individu yang berkeluarga.	-	-	26	39	15	309	Tinggi
6.	Pekerjaan yang diberikan oleh puskesmas memberikan tekanan pada individu di tempat kerja. Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan	-	-	29	46	5	296	Tinggi
Total							897	
Rata-rata							299	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi berada pada skor 299 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

3. Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan

Dimensi Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas

Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya.	-	-	31	39	10	299	Tinggi
8.	Kondisi hubungan pribadi dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja individu.	-	-	28	39	13	305	Tinggi
9.	Kehidupan sosial di luar pekerjaan memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja mereka di puskesmas.	-	-	30	45	5	295	Tinggi
Total							899	
Rata-rata							299,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan berada pada skor 299,7 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

4. Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi

Dimensi Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Mengimplementasikan pengetahuan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.	-	-	29	38	13	304	Tinggi
11.	Mengimplementasikan pelatihan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.	-	-	27	43	10	303	Tinggi
12.	Adanya peningkatan pekerjaan dipuskesmas membawa dampak kepada kehidupan sehari-hari.	-	-	33	40	7	294	Tinggi
Total							901	
Rata-rata							300,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan berada pada skor 300,3 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi *Work Life Balance* pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Rekap Jawaban 4 Dimensi *Work Life Balance*

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi	297,3	Tinggi
2.	Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi	299	Tinggi
3.	Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan	299,7	Tinggi
4.	Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi	300,3	Tinggi
Rata-rata		299,08	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi *work life balance* yaitu Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 300,3. Sedangkan dimensi Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 297,3. Dan rata-rata dari jawaban dimensi *work life balance* sebesar 299,08.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Jenjang Pendidikan

Dimensi Jenjang Pendidikan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Jenjang Pendidikan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan.	-	-	28	42	10	302	Tinggi
2.	Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.	-	-	30	40	10	300	Tinggi
3.	Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya.	-	-	31	42	7	296	Tinggi
Total							898	
Rata-rata							299,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Jenjang Pendidikan berada pada skor 299,3 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

2. Kesesuaian Jurusan

Dimensi Kesesuaian Jurusan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Jurusan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai	-	5	28	36	11	293	Tinggi
5.	Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.	-	4	30	38	8	290	Tinggi
Total							583	
Rata-rata							291,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Kesesuaian Jurusan berada pada skor 291,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

3. Kompetensi

Dimensi Kompetensi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
6.	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh puskesmas.	-	-	28	42	10	302	Tinggi
7.	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	-	-	23	44	13	310	Tinggi
8.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya	-	-	26	39	15	309	Tinggi
Total							921	
Rata-rata							307	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Kompetensi berada pada skor 307 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Latar Belakang Pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Rekap Jawaban 3 Dimensi Latar Belakang Pendidikan

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Jenjang Pendidikan	299,3	Tinggi
2.	Kesesuaian Jurusan	291,5	Tinggi
3.	Kompetensi	307	Tinggi
Rata-rata		299,27	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi latar belakang pendidikan yaitu Kompetensi sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 307. Sedangkan dimensi Kesesuaian Jurusan dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 291,5. Dan rata-rata dari jawaban dimensi latar belakang pendidikan sebesar 299,27.

4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Dimensi Kualitas Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.	-	-	28	44	8	300	Tinggi
2.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk hasil kerja.	-	-	26	49	5	299	Tinggi
Total							599	
Rata-rata							299,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Kualitas Kerja berada pada skor 299,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

2. Kuantitas Kerja

Dimensi Kuantitas Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3.	Saya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya	-	-	29	45	6	297	Tinggi
4.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	-	-	29	48	3	294	Tinggi
Total							591	
Rata-rata							295,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Kuantitas Kerja berada pada skor 295,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

3. Kerjasama

Dimensi Kerjasama berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kerjasama

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5.	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.	-	-	30	43	7	297	Tinggi
6.	Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar karyawan	-	-	24	48	8	304	Tinggi
	Total						601	
	Rata-rata						300,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Kerjasama berada pada skor 300,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

4. Ketepatan Waktu

Dimensi Ketepatan Waktu berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	14	22	40	4	274	Tinggi
8.	Saya tiba di puskesmas selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	-	-	31	42	7	296	Tinggi
Total							570	
Rata-rata							285	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin menilai Ketepatan Waktu berada pada skor 285 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 272 - 335,9.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Rekap Jawaban 4 Dimensi Kinerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kualitas Pekerjaan	299,5	Tinggi
2.	Kuantitas Pekerjaan	295,5	Tinggi
3.	Kerjasama	300,5	Tinggi
4.	Ketepatan Waktu	285	Tinggi
Rata-rata		295,13	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Kerjasama sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 300,5. Sedangkan dimensi Ketepatan Waktu dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 285. Dan rata-rata dari jawaban dimensi kinerja sebesar 295,13.

4.1.5 Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin

4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Tabel 4.19
Uji Autokorelasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,547 ^a	,439	,443	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, *Work Life Balance*

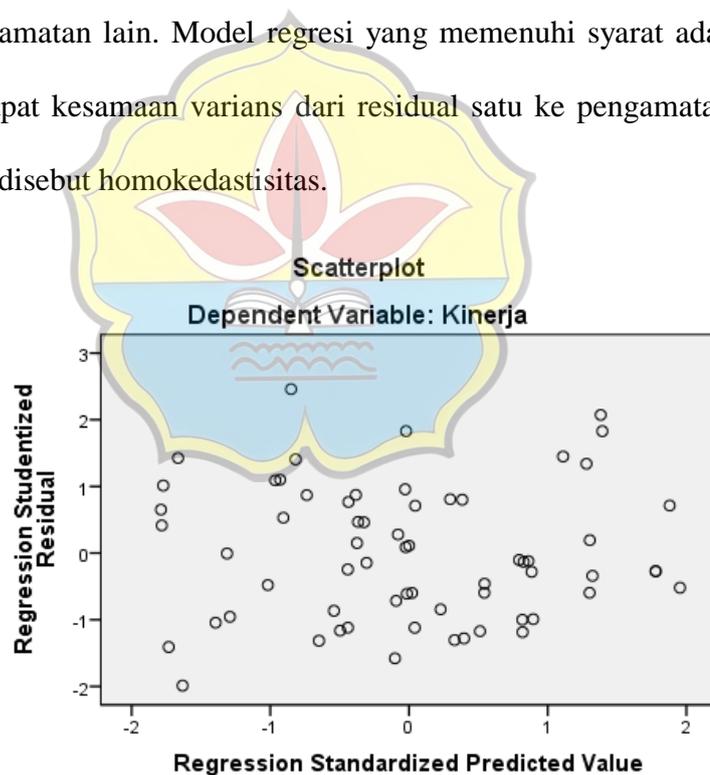
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2025)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan *Durbin-Watson Test* = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



Sumber : Olah Data (2025)

Grafik diatas adalah grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu

Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 4.20
Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
Work Life Balance	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Latar Belakang Pendidikan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2025)

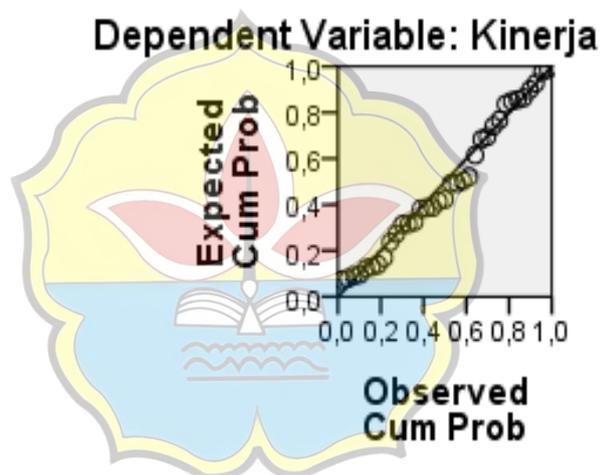
Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan bahwa nilai *tolerance* variabel *Work Life Balance* (X1) yakni 0,522 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel *Work Life Balance* (X1) yakni 1,012 lebih kecil dari 10. Maka variabel *Work Life Balance* (X1) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) yakni 0,507 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) yakni 1,973 lebih kecil

dari 10. Maka variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Olah Data (2025)

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal *P-Plot regression standardized residual* menggambarkan penyebarana ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin, berdasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.21
Analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
<i>Work Life Balance</i>	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Latar Belakang Pendidikan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2025)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,489 + 0,309X_1 + 0,412X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 0,489 memberikan arti bahwa jika variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai 0,489. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,309 artinya apabila skor *Work Life Balance* (X1) meningkat sebesar 1 dan Latar Belakang Pendidikan (X2) nol maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,309. Koefisien regresi Latar Belakang Pendidikan

(X2), sebesar 0,412 artinya apabila skor Latar Belakang Pendidikan (X2) meningkat sebesar 1 dan *Work Life Balance* (X1) nol maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,412.

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,309 dan variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,412.

4.1.5.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = R^2 \times 100\%$$

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi
 r = Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,547 ^a	,439	,443	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2025)

Koefisien korelasi antara variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,547 artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,439 angka ini menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 43,9% dan sisanya sebesar 56,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.1.5.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.23
Uji F hitung

Sumber : Olah Data (2025)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,788	2	209,894	46,142	,000 ^b
	Residual	391,200	77	4,549		
	Total	810,989	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

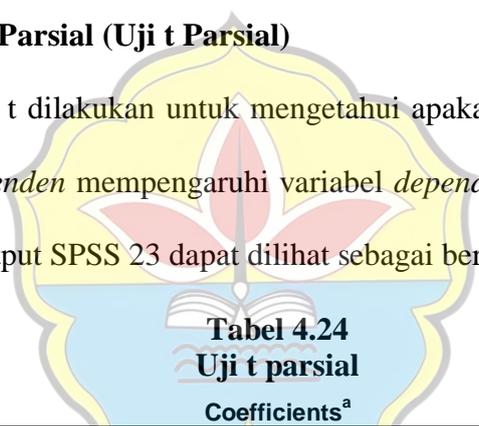
b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, *Work Life Balance*

Hasil hipotesis SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,142. Nilai F_{hitung} $46,142 > F_{tabel}$ 3,12 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji signifikan Parsial (Uji t Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 4.24
Uji t parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
Work Life Balance	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Latar Belakang Pendidikan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Olah Data (2025)

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} pada variabel *Work Life Balance* (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} $4,696 >$ nilai t_{tabel} 1,99125 dan tingkat signifikan $0,000 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a

diterima. Hal ini berarti variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 5,540 > t_{tabel} 1,99125 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis *Work Life Balance* pada Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap *Work Life Balance* pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.25

Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Skor	Ket
Dimensi Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi			
1.	Jam kerja yang padat ketika pegawai merasa bosan bekerja.	297	Tinggi
2.	Waktu untuk dihabiskan bersama keluarga sedikit karena individu banyak menghabiskan waktu di puskesmas.	303	Tinggi
3.	Waktu yang sedikit bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman.	292	Tinggi
	Skor rata-rata	297,3	Tinggi
Dimensi Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi			
4.	Kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di puskesmas.	292	Tinggi
5.	Tugas yang diberikan puskesmas untuk diselesaikan tepat waktu menjadi tekanan bagi	309	Tinggi

	individu yang berkeluarga.		
6.	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tekanan pada individu di tempat kerja.	296	Tinggi
	Skor rata-rata	299	Tinggi
Dimensi Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan			
7.	Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya.	299	Tinggi
8.	Kondisi hubungan pribadi dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja individu.	305	Tinggi
9.	Kehidupan sosial di luar pekerjaan memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja mereka di puskesmas.	295	Tinggi
	Skor rata-rata	299,7	Tinggi
Dimensi Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi			
10.	Mengimplementasikan pengetahuan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.	304	Tinggi
11.	Mengimplementasikan pelatihan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.	303	Tinggi
12.	Adanya peningkatan pekerjaan dipuskesmas membawa dampak kepada kehidupan sehari-hari.	294	Tinggi
	Skor rata-rata	300,3	Tinggi
	Total	1.196,3	
	Rata-Rata	299,08	Tinggi

Sumber : Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 299,08. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Tugas yang diberikan puskesmas untuk diselesaikan tepat waktu menjadi tekanan bagi individu yang berkeluarga yaitu sebesar 309. Sedangkan jawaban Waktu yang sedikit bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman dan Kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di puskesmas yaitu sebesar 292.

4.2.2 Analisis Latar Belakang Pendidikan Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir Kabupaten Merangin

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap latar belakang pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir Kabupaten Merangin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.26
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Latar Belakang Pendidikan

No	Pernyataan	Skor	Ket
Dimensi Jenjang Pendidikan			
1.	Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan.	302	Tinggi
2.	Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.	300	Tinggi
3.	Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya.	296	Tinggi
	Skor rata-rata	299,3	Tinggi
Dimensi Kesesuaian Jurusan			
4.	Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai	293	Tinggi
5.	Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.	290	Tinggi
	Skor rata-rata	291,5	Tinggi
Dimensi Kompetensi			
6.	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh puskesmas.	302	Tinggi
7.	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	310	Tinggi
8.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya.	309	Tinggi
	Skor rata-rata	307	Tinggi
	Total	897,8	
	Rata-Rata	299,27	Tinggi

Sumber : Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 299,27. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Beban

kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki yaitu sebesar 310. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu berkaitan dengan Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yaitu sebesar 290.

4.2.3 Analisis Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.27
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
Dimensi Kualitas Kerja			
1.	Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.	300	Tinggi
2.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	299	Tinggi
	Skor rata-rata	299,5	Tinggi
Dimensi Kuantitas Kerja			
3.	Saya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya.	297	Tinggi
4.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	294	Tinggi
	Skor rata-rata	295,5	Tinggi
Dimensi Kerjasama			
5.	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.	297	Tinggi
6.	Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar pegawai	304	Tinggi
	Skor rata-rata	300,5	Tinggi
Dimensi Ketepatan Waktu			

7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	274	Tinggi
8.	Saya tiba di perusahaan selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	296	Tinggi
	Skor rata-rata	285	Tinggi
	Total	1.180,5	
	Rata-Rata	295,13	Tinggi

Sumber : Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 295,13. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar pegawai yaitu sebesar 304. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu berkaitan dengan Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu sebesar 274.

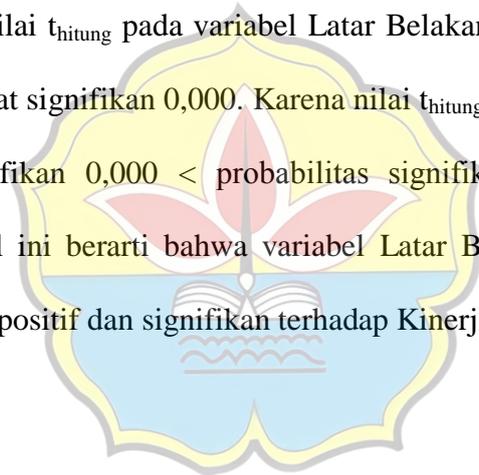
4.2.4 Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iilir Kabupaten Merangin

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iilir Kabupaten Merangin dan untuk menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iilir Kabupaten Merangin, maka dibahas hal-hal sebagai berikut.

Pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,142. Nilai $F_{hitung} 46,142 > F_{tabel} 3,12$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis dapat disimpulkan bahwa H_a

diterima, berarti variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel *Work Life Balance* (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4,696 > nilai t_{tabel} 1,99125 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 5,540 > t_{tabel} 1,99125 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* rata-rata dari jawaban dimensi sebesar 299,08 berada pada rentang skala 272 - 335,9 artinya *Work Life Balance* pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin berkategori tinggi. Latar Belakang Pendidikan rata-rata dari jawaban dimensi sebesar 299,27 berada pada rentang skala 272 - 335,9 artinya Latar Belakang Pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin berkategori tinggi. Kinerja rata-rata dari jawaban dimensi sebesar 295,13 berada pada rentang skala 272 - 335,9 artinya kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin berkategori tinggi.
2. Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,142. Nilai F_{hitung} 46,142 > F_{tabel} 3,12 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel *Work Life Balance* (X_1) dan Latar Belakang

Pendidikan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel *Work Life Balance* (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4,696 > nilai t_{tabel} 1,99125 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 5,540 > t_{tabel} 1,99125 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi = R square (R^2) sebesar 0,439 angka ini menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 43,9% dan sisanya sebesar 56,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Bagi pihak Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan Skor terendah dari *Work Life Balance* (X1) yaitu Waktu yang sedikit bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman dan Kehidupan individu

mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di puskesmas. Maka dari itu disarankan bagi pihak pimpinan puskesmas sebaiknya memberikan waktu luang kepada pegawai untuk memahami dirinya sendiri serta keluarganya dikala pegawai merasa jenuh terhadap pekerjaan pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin. Kemudian pimpinan Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin memebrikan saran kepada pegawainya agar lebih bisa memprioritaskan pekerjaan mana yang lebih diutamakan sehingga pegawai tetap produktif di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

2. Berdasarkan Skor terendah dari Latar Belakang Pendidikan (X2) yaitu Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang kurang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Maka dari itu disarankan bagi pihak pimpinan puskesmas sebaiknya lebih mengontrol penempatan pegawainya serta menempatkan pegawai di tempat yang tepat sesuai kualifikasinya di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.
3. Skor terendah dari Kinerja (Y) pada penelitian ini yaitu dalam hal Saya selalu kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu disarankan bagi pihak pimpinan puskesmas sebaiknya lebih tegas kepada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan diberikan sanksi atau peringatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin, Burhan. (2015). **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Choliq, Abdul. (2011). **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Darmawan, A. A., dkk. (2015). **Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* Pada Dosen Wanita**. Jurnal Mediapsi, 1(1)
- Edy Sutrisno, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga.
- Fahmi, Irham. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Bandung: PT.Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2011). **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Humaidi. (2024). **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Konflik Peran Ganda**. Banjar Mesin : El-Publisher.
- Ismail Solihin. (2014). **Pengantar Bisnis**. Erlangga, Jakarta.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang M., dan Marihot Manullang. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE: Yogyakarta.
- Putong, Iskandar. (2013). **Economics Pengantar Mikro dan Makro**. Jakarta : Mitra

- Rivai, Veithzal. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosyidi, Suherman. (2011). **Pengantar Teori Ekonomi Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro & Makro**, Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2014), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia, Jakarta.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja**. Kencana: Jakarta.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto.(2014). **Teori dan Aplikasi Metode Penelitian**. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yrama Widya, Bandung. Putu Lanang dan Ketut Kirya.
- Sutrisno, Edy. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Syekh , Said. (2011). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jambi : Alfabeta.
- Tirtarahardja, Umar dan S. L. La Sulo. (2015). **Pengantar pendidikan**. Jakarta: Rineka Cipta.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu, Pegawai
Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin
Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Rahmad Zikri Khairi

Nim : 1900861201126

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

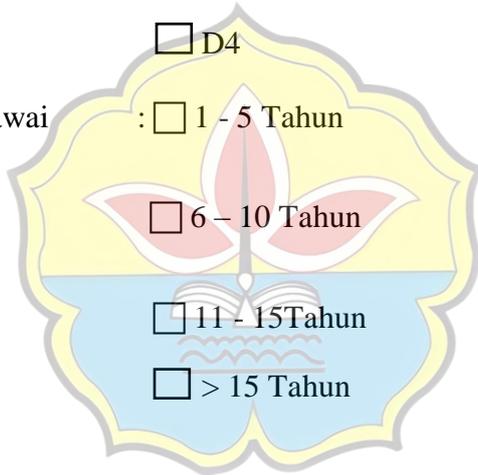
Jambi, Oktober 2024

Hormat Saya

Rahmad Zikri Khairi

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 18 -24 Tahun 30-35 Tahun
 25 - 29 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 D3 S2
 D4 S3
5. Masa Kerja Pegawai : 1 - 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 11 - 15Tahun
 > 15 Tahun



KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini
 Nilai

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T) |
| 2. Rendah (R) | 5. Sangat Tinggi(ST) |
| 3. Sedang (S) | |

Work Life Balance (X1)

NO	PERTANYAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi. Jam kerja yang padat ketika karyawan merasa bosan bekerja.					
2.	Waktu untuk dihabiskan bersama keluarga sedikit karena individu banyak menghabiskan waktu di kantor.					
3.	Waktu yang sedikit bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman..					
4.	Pekerjaan Gangguan Kehidupan Pribadi. Kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di kantor.					
5.	Tugas yang diberikan kantor untuk diselesaikan tepat waktu menjadi tekanan bagi individu yang berkeluarga.					
6.	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tekanan pada individu di tempat kerja.					
7.	Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya.					
8.	Kondisi hubungan pribadi dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja individu.					
9.	Kehidupan sosial di luar pekerjaan memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja mereka di kantor.					
10.	Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi Mengimplementasikan pengetahuan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.					
11.	Mengimplementasikan pelatihan yang di dapat dalam kehidupan sehari-hari.					
12.	Adanya peningkatan pekerjaan dikantor membawa dampak kepada kehidupan sehari-hari.					

Latar Belakang Pendidikan (X2)

NO	PERTANYAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Jenjang Pendidikan Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan.					
2.	Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.					
3.	Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya					
4.	Kesesuaian Jurusan Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai					
5.	Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.					
6.	Kompetensi Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh puskesmas					
7.	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
8.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya					

Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Kualitas Kerja Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.					
2.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk hasil kerja.					
3.	Kuantitas Kerja Saya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya					
4.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					
5.	Kerjasama Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.					
6.	Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar pegawai					
7.	Ketepatan Waktu Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
8.	Saya tiba di puskesmas selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.					

Tabulasi Data Ordinal

No	WORK LIFE BALANCE (X1)												Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	2	2	3	2	2	4	2	2	4	5	4	5	37
2	3	5	3	4	5	5	3	5	3	2	5	4	47
3	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	2	5	46
4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	4	2	45
5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	2	4	46
6	4	5	3	3	4	4	3	5	4	2	2	2	41
7	5	5	4	4	4	5	3	5	5	2	3	4	49
8	4	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	42
9	5	5	3	2	4	4	3	5	4	2	3	4	44
10	4	5	3	4	4	5	3	5	2	3	3	3	44
11	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	45
12	5	5	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	46
13	5	5	3	4	4	5	3	5	2	4	3	3	46
14	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	45
15	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	47
16	5	3	3	2	2	4	3	5	2	3	3	3	38
17	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	46
18	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3	4	3	42
19	3	3	3	2	4	4	3	5	2	3	3	4	39
20	3	3	2	3	4	3	3	5	4	2	3	3	38
21	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	44
22	4	3	2	4	4	3	3	5	2	3	3	3	39
23	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	43
24	3	5	2	4	4	3	3	5	4	3	4	3	43
25	4	3	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	41
26	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	42
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	39
28	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	43
29	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	45
30	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	41
31	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	3	44
32	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	41
33	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	44
34	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	46
35	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2	45
36	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	44

37	3	3	4	3	3	4	5	4	4	2	3	3	41
38	2	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	2	46
39	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	43
40	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	3	2	44
41	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
42	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	46
43	3	3	5	3	3	5	5	4	5	2	3	2	43
44	3	2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	50
45	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	47
46	4	3	2	5	3	5	5	4	5	2	3	4	45
47	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	48
48	3	4	5	5	2	5	5	4	5	2	3	4	47
49	4	4	2	5	5	3	5	4	5	4	4	4	49
50	4	2	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	49
51	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	53
52	4	4	2	5	2	3	5	4	5	3	4	3	44
53	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	50
54	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	52
55	3	2	4	5	2	5	5	4	5	4	4	3	46
56	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	49
57	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	50
58	3	3	4	5	2	5	4	4	5	3	4	3	45
59	4	2	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	48
60	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	3	46
61	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	47
62	4	3	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	48
63	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	41
64	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	42
65	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	42
66	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	43
67	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	41
68	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	41
69	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	44
70	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	40
71	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	44
72	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	45
73	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	42
74	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	44
75	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	45

76	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	42
77	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	43
78	2	2	3	2	2	4	2	2	4	5	4	5	37
79	3	5	3	4	5	5	3	5	3	2	5	4	47
80	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	2	5	46



No	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	2	2	3	3	4	5	2	25
2	3	3	5	3	4	5	4	3	30
3	4	5	5	3	4	2	5	2	30
4	2	5	5	4	3	4	2	3	28
5	4	3	5	3	4	2	4	2	27
6	3	4	5	3	5	2	2	4	28
7	4	5	5	4	4	3	4	2	31
8	4	4	5	3	5	3	3	4	31
9	3	5	5	3	4	3	4	2	29
10	4	4	5	3	4	3	3	5	31
11	4	5	5	4	5	3	3	5	34
12	3	5	5	3	4	4	4	3	31
13	4	5	5	3	5	3	3	5	33
14	4	4	5	4	4	3	4	5	33
15	2	5	5	3	5	4	3	3	30
16	4	5	3	3	4	3	3	5	30
17	2	4	3	3	5	3	4	3	27
18	4	3	3	3	4	4	3	4	28
19	4	3	3	3	5	3	4	3	28
20	2	3	3	2	4	3	3	4	24
21	4	3	3	3	4	4	3	3	27
22	4	4	3	2	5	3	3	3	27
23	3	3	3	3	4	3	4	3	26
24	4	3	3	2	3	4	3	4	26
25	4	4	3	3	4	3	3	3	27
26	4	3	3	3	4	3	4	3	27
27	3	3	3	3	3	4	3	3	25
28	4	4	3	3	4	3	3	3	27
29	4	3	3	4	3	3	2	3	25
30	4	3	3	3	4	3	3	4	27
31	3	4	3	3	4	4	3	3	27
32	4	3	3	4	3	3	2	3	25
33	4	3	3	5	4	3	3	3	28
34	3	3	3	5	4	3	3	4	28
35	4	4	3	4	4	5	2	3	29
36	4	3	3	5	3	3	3	4	28
37	3	3	3	4	4	3	3	4	27

38	4	2	3	5	4	5	2	4	29
39	3	4	2	2	3	3	3	4	24
40	4	3	3	5	4	3	2	3	27
41	3	3	3	5	4	4	4	4	30
42	4	4	3	2	3	3	4	3	26
43	4	3	3	5	4	3	2	4	28
44	5	3	2	5	5	4	4	3	31
45	3	2	3	5	3	3	2	4	25
46	3	4	3	2	5	3	4	3	27
47	5	3	2	5	3	4	2	4	28
48	3	3	4	5	5	3	4	4	31
49	5	4	4	2	5	4	4	4	32
50	4	4	2	5	3	4	4	4	30
51	5	4	4	5	5	3	4	4	34
52	4	4	4	2	5	4	3	5	31
53	5	3	4	5	3	4	4	4	32
54	3	4	4	4	5	3	4	4	31
55	5	3	2	4	5	4	3	5	31
56	5	4	4	4	5	4	4	3	33
57	3	4	2	4	5	3	4	4	29
58	5	3	3	4	5	4	3	4	31
59	5	4	2	4	5	4	4	4	32
60	4	4	4	4	5	4	3	4	32
61	5	3	3	4	5	4	4	3	31
62	4	4	3	4	5	4	4	4	32
63	3	4	4	4	3	4	3	4	29
64	4	3	5	4	3	4	4	3	30
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	3	4	4	4	3	4	4	4	30
67	3	3	5	4	4	3	3	3	28
68	4	4	4	4	3	4	4	4	31
69	3	4	5	4	4	4	4	4	32
70	3	3	4	4	3	3	3	5	28
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	3	4	5	4	3	5	4	4	32
73	3	3	4	4	3	3	5	5	30
74	4	4	4	4	3	4	4	4	31
75	3	4	5	4	4	5	4	4	33
76	3	3	4	4	3	3	4	4	28

77	4	4	4	4	3	4	5	5	33
78	4	2	2	3	3	4	5	2	25
79	3	3	5	3	4	5	4	3	30
80	4	5	5	3	4	2	5	2	30



No	KINERJA (Y)								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	2	4	4	3	3	2	5	4	27
2	5	3	3	5	3	4	5	3	31
3	5	4	4	5	3	3	3	4	31
4	5	3	3	5	4	4	4	3	31
5	5	5	5	5	3	4	3	5	35
6	5	4	4	5	3	3	4	4	32
7	5	5	5	5	4	4	4	5	37
8	5	3	3	5	3	4	3	3	29
9	5	4	4	5	3	2	4	4	31
10	5	2	2	5	3	4	4	2	27
11	5	3	3	5	4	4	3	3	30
12	5	4	4	5	3	2	4	4	31
13	5	2	2	5	3	4	4	2	27
14	5	3	3	5	4	4	3	3	30
15	5	4	4	5	3	4	4	4	33
16	5	2	2	3	3	2	2	2	21
17	5	4	4	3	3	4	4	4	31
18	5	4	4	4	3	4	2	4	30
19	5	2	2	3	3	2	4	2	23
20	5	4	4	3	2	3	4	4	29
21	5	4	4	4	3	4	4	4	32
22	5	2	2	3	2	4	4	2	24
23	5	4	4	4	3	3	4	4	31
24	5	4	4	5	2	4	4	4	32
25	5	2	2	3	3	4	4	2	25
26	4	4	4	4	3	4	4	4	31
27	4	4	4	3	3	3	3	4	28
28	4	3	3	3	3	4	4	3	27
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	4	3	3	3	3	4	28
31	4	4	4	3	3	4	4	4	30
32	4	3	3	3	4	4	4	3	28
33	4	4	4	3	5	4	3	4	31
34	4	4	4	5	5	3	4	4	33
35	4	3	3	3	4	4	4	3	28
36	4	4	4	3	5	4	4	4	32
37	4	4	4	3	4	3	3	4	29

38	4	5	5	3	5	4	4	5	35
39	4	4	4	2	2	4	4	4	28
40	4	5	5	3	5	3	3	5	33
41	4	4	4	3	5	4	4	4	32
42	4	4	4	3	2	4	4	4	29
43	4	5	5	3	5	3	3	5	33
44	4	5	5	2	5	5	4	5	35
45	4	5	5	3	5	5	4	5	36
46	4	5	5	3	2	5	3	5	32
47	4	4	4	2	5	5	5	4	33
48	4	5	5	4	5	5	2	5	35
49	4	5	5	4	2	5	5	5	35
50	4	4	4	2	5	5	5	4	33
51	4	5	5	4	5	5	5	5	38
52	4	5	5	4	2	5	2	5	32
53	4	4	4	4	5	5	5	4	35
54	4	5	5	4	4	5	5	5	37
55	4	5	5	2	4	5	2	5	32
56	4	4	4	4	4	5	5	4	34
57	4	5	5	2	4	5	5	5	35
58	4	5	5	3	4	5	2	5	33
59	4	5	5	2	4	5	5	5	35
60	4	2	2	4	4	5	3	2	26
61	4	5	5	3	4	5	3	5	34
62	4	5	5	3	4	5	2	5	33
63	3	3	3	4	4	3	3	3	26
64	3	3	3	5	4	3	3	3	27
65	3	2	2	4	4	3	3	2	23
66	3	3	3	4	4	3	3	3	26
67	3	3	3	5	4	3	3	3	27
68	3	2	2	4	4	3	3	2	23
69	3	3	3	5	4	3	3	3	27
70	3	3	3	4	4	3	3	3	26
71	3	5	5	4	4	3	3	5	32
72	3	3	3	5	4	3	3	3	27
73	3	3	3	4	4	3	3	3	26
74	3	5	5	4	4	3	3	5	32
75	3	3	3	5	4	3	3	3	27
76	3	4	4	4	4	3	3	4	29

77	3	3	3	4	4	3	3	3	26
78	2	4	4	3	3	2	5	4	27
79	5	3	3	5	3	4	5	3	31
80	5	4	4	5	3	3	3	4	31



Transformasi Data MSI

WORK LIFE BALANCE (X1)													
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Rata-rata
1	1,00	1,00	1,00	5,47	1,00	5,73	3,05	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	3,64
2	2,73	1,00	1,00	1,00	6,09	1,87	1,00	3,41	1,87	1,00	3,41	1,87	2,19
3	1,00	2,89	1,94	1,00	3,04	5,73	4,59	1,00	5,73	4,59	1,00	5,73	3,18
4	2,73	1,00	2,97	2,11	1,87	1,87	1,00	2,08	1,87	1,00	2,08	1,87	1,87
5	1,00	2,89	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	5,73	1,00	1,00	5,73	2,59
6	2,73	1,00	2,97	1,00	1,87	1,87	4,59	2,08	1,87	4,59	2,08	1,87	2,38
7	1,00	2,89	1,94	2,11	3,04	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50
8	1,00	3,90	1,94	1,00	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	1,96
9	1,00	3,90	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	2,08	2,90	1,00	2,08	2,90	2,32
10	2,73	2,89	1,94	1,00	3,04	2,90	4,59	2,08	2,90	4,59	2,08	2,90	2,80
11	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	2,06
12	2,73	1,00	1,94	2,11	3,04	4,18	4,59	2,08	4,18	4,59	2,08	4,18	3,06
13	2,73	2,89	2,97	2,11	1,87	2,90	1,00	2,08	2,90	1,00	2,08	2,90	2,29
14	2,73	2,89	2,97	1,00	3,04	2,90	4,59	3,41	2,90	4,59	3,41	2,90	3,11
15	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,39
16	2,73	1,00	1,94	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,29
17	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	1,00	5,73	3,05	5,47	5,73	3,29
18	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,04
19	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,39
20	2,73	1,00	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,38
21	2,73	2,89	1,94	2,11	1,87	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,54
22	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,53
23	2,73	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	3,54
24	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,67
25	2,73	2,89	2,97	2,11	4,38	4,18	1,90	3,41	4,18	1,90	3,41	4,18	3,19
26	2,73	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,76
27	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,47
28	2,73	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	3,54
29	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,53
30	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,53
31	2,02	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,73
32	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,52
33	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,67
34	2,73	2,11	2,97	2,11	4,38	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,80
35	2,02	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,41
36	2,02	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	2,92
37	2,73	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,56

38	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,21
39	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,82
40	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,74
41	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,21
42	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	1,90	2,08	4,18	1,90	2,08	4,18	2,95
43	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	2,93
44	2,02	3,90	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,29
45	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,03
46	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,25
47	2,02	3,90	2,97	3,44	4,38	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,20
48	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,14
49	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,25
50	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,46
51	2,02	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
52	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,25
53	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,46
54	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,46
55	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	1,90	3,41	4,18	1,90	3,41	4,18	3,17
56	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,14
57	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	3,89
58	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,46
59	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	1,90	3,41	4,18	1,90	3,41	4,18	3,27
60	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,37
61	3,69	3,90	4,14	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,64
62	3,69	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,60
63	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
64	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,53
65	3,69	2,11	4,14	3,44	4,38	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,28
66	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
67	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
68	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
69	3,69	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,60
70	3,69	3,90	4,14	3,44	3,04	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,32
71	3,69	3,90	4,14	2,11	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,64
72	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
73	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
74	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
75	3,69	3,90	5,48	3,44	4,38	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,64
76	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
77	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,75
78	2,02	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,73

79	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,52
80	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,67



LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X2)									
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Rata-rata
1	5,73	3,05	5,47	5,47	1,00	5,69	3,04	5,42	4,36
2	1,87	1,00	3,41	1,00	6,33	1,60	1,00	3,38	2,45
3	5,73	4,59	1,00	1,00	3,01	5,69	4,61	1,00	3,33
4	1,87	1,00	2,08	2,11	1,75	1,60	1,00	2,07	1,69
5	5,73	1,00	1,00	1,00	3,01	5,69	1,00	1,00	2,43
6	1,87	4,59	2,08	1,00	1,75	1,60	4,61	2,07	2,45
7	1,00	1,00	1,00	2,11	3,01	1,00	1,00	1,00	1,39
8	2,90	1,00	1,00	1,00	3,01	2,64	1,00	1,00	1,69
9	2,90	1,00	2,08	2,11	3,01	2,64	1,00	2,07	2,10
10	2,90	4,59	2,08	1,00	3,01	2,64	4,61	2,07	2,86
11	2,90	1,00	1,00	2,11	3,01	2,64	1,00	1,00	1,83
12	4,18	4,59	2,08	2,11	3,01	4,01	4,61	2,07	3,33
13	2,90	1,00	2,08	2,11	1,75	2,64	1,00	2,07	1,94
14	2,90	4,59	3,41	1,00	3,01	2,64	4,61	3,38	3,19
15	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
16	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
17	2,90	1,90	1,00	2,11	3,01	2,64	1,89	1,00	2,06
18	4,18	3,05	2,08	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	2,94
19	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
20	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
21	2,90	3,05	2,08	2,11	1,75	2,64	3,04	2,07	2,46
22	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
23	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,82
24	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,61
25	4,18	1,90	3,41	2,11	4,42	4,01	1,89	3,38	3,16
26	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,61
27	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
28	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,82
29	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
30	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
31	2,90	1,90	3,41	2,11	3,01	2,64	1,89	3,38	2,66
32	2,90	1,90	2,08	3,44	3,01	2,64	1,89	2,07	2,49
33	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,61
34	2,90	1,90	3,41	2,11	4,42	2,64	1,89	3,38	2,83
35	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
36	4,18	3,05	2,08	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	2,94
37	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,32
38	4,18	3,05	3,41	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	3,27
39	2,90	3,05	2,08	3,44	4,42	2,64	3,04	2,07	2,96

40	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,82
41	4,18	3,05	3,41	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	3,27
42	4,18	1,90	2,08	3,44	4,42	4,01	1,89	2,07	3,00
43	2,90	3,05	3,41	3,44	3,01	2,64	3,04	3,38	3,11
44	4,18	3,05	3,41	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	3,27
45	4,18	3,05	2,08	3,44	3,01	4,01	3,04	2,07	3,11
46	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	3,44
47	2,90	3,05	3,41	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	3,29
48	4,18	3,05	2,08	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	3,29
49	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	3,44
50	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
51	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
52	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	3,44
53	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
54	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
55	4,18	1,90	3,41	3,44	4,42	4,01	1,89	3,38	3,33
56	2,90	3,05	3,41	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	3,29
57	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
58	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
59	4,18	1,90	3,41	3,44	4,42	4,01	1,89	3,38	3,33
60	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
61	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	3,44
62	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
63	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
64	4,18	3,05	2,08	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	3,29
65	2,90	3,05	3,41	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	3,29
66	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
67	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
68	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
69	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
70	2,90	3,05	3,41	3,44	3,01	2,64	3,04	3,38	3,11
71	4,18	3,05	3,41	2,11	4,42	4,01	3,04	3,38	3,45
72	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
73	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
74	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
75	4,18	3,05	2,08	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	3,29
76	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
77	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
78	2,90	3,05	3,41	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	3,29
79	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62
80	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	3,62

KINERJA (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	5,47	5,47	1,00	5,47	1,00	5,73	5,47	5,47	4,38
2	3,41	1,00	1,00	1,00	6,09	1,87	3,41	1,00	2,35
3	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	1,96
4	2,08	2,11	2,97	2,11	1,87	1,87	2,08	2,11	2,15
5	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	1,96
6	2,08	1,00	2,97	1,00	1,87	1,87	2,08	1,00	1,73
7	1,00	2,11	1,94	2,11	3,04	1,00	1,00	2,11	1,79
8	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	2,90	1,00	1,00	1,61
9	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
10	2,08	1,00	1,94	1,00	3,04	2,90	2,08	1,00	1,88
11	1,00	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	2,11	2,16
12	2,08	2,11	1,94	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	2,46
13	2,08	2,11	2,97	2,11	1,87	2,90	2,08	2,11	2,28
14	3,41	1,00	2,97	1,00	3,04	2,90	3,41	1,00	2,34
15	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
16	2,08	2,11	1,94	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,30
17	1,00	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	5,47	5,47	3,13
18	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	2,59
19	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
20	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
21	2,08	2,11	1,94	2,11	1,87	2,90	2,08	2,11	2,15
22	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
23	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	5,47	5,47	3,77
24	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
25	3,41	2,11	2,97	2,11	4,38	4,18	3,41	2,11	3,09
26	2,08	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,57
27	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
28	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	5,47	5,47	3,77
29	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
30	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
31	3,41	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	3,41	2,11	2,90
32	2,08	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	2,08	3,44	2,92
33	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
34	3,41	2,11	2,97	2,11	4,38	2,90	3,41	2,11	2,93
35	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,43
36	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	2,59
37	2,08	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,57
38	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	2,92
39	2,08	3,44	2,97	3,44	4,38	2,90	2,08	3,44	3,09

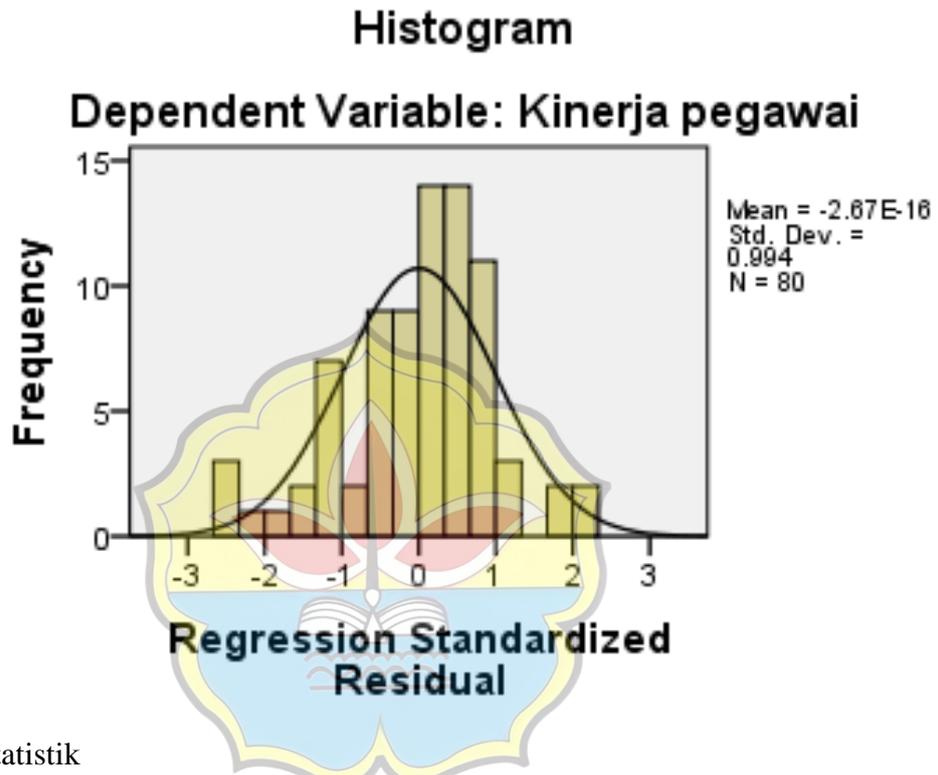
40	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	3,41	3,44	3,26
41	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	2,92
42	2,08	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	3,25
43	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	3,41	3,44	3,26
44	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	2,92
45	2,08	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	2,08	3,44	3,08
46	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	3,42
47	3,41	3,44	2,97	3,44	4,38	2,90	3,41	3,44	3,43
48	2,08	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	3,25
49	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	3,42
50	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
51	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
52	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	3,42
53	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
54	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
55	3,41	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,59
56	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	2,90	3,41	3,44	3,57
57	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	5,47	5,47	4,24
58	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
59	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
60	3,41	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,59
61	3,41	3,44	4,14	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	3,56
62	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
63	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
64	2,08	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	3,40
65	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	2,90	3,41	3,44	3,57
66	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
67	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
68	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
69	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
70	3,41	3,44	4,14	3,44	3,04	2,90	3,41	3,44	3,40
71	3,41	2,11	4,14	2,11	4,38	4,18	3,41	2,11	3,23
72	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
73	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
74	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
75	2,08	3,44	5,48	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	3,57
76	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
77	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	3,73
78	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	2,92
79	2,08	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	2,08	3,44	3,08
80	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	3,42

Output SPSS

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Grafik



b. Statistik

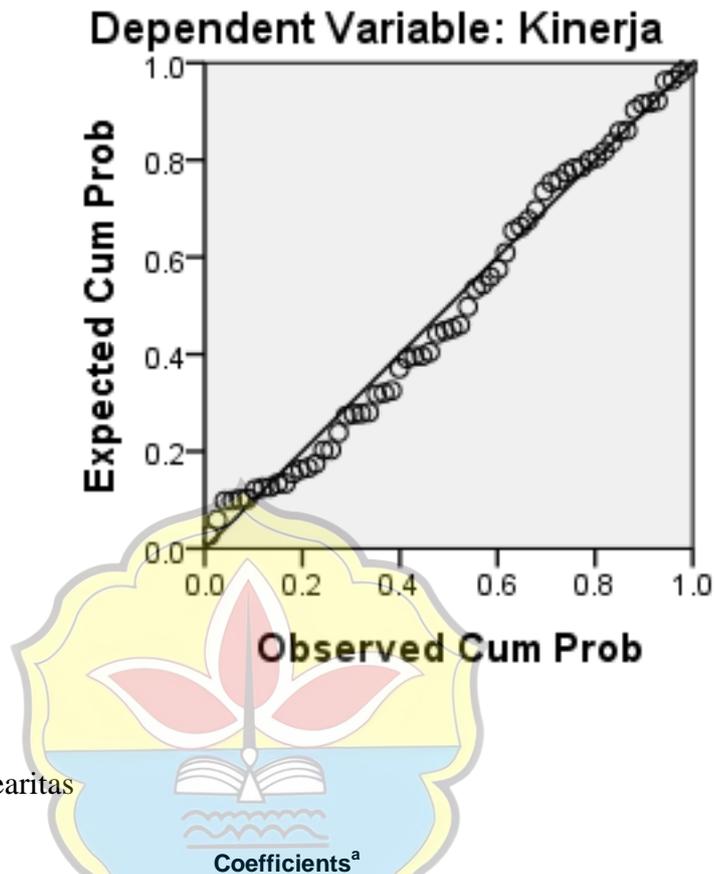
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,35497058
	Absolute	,106
Most Extreme Differences	Positive	,078
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,031
Asymp. Sig. (2-tailed)		,338

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



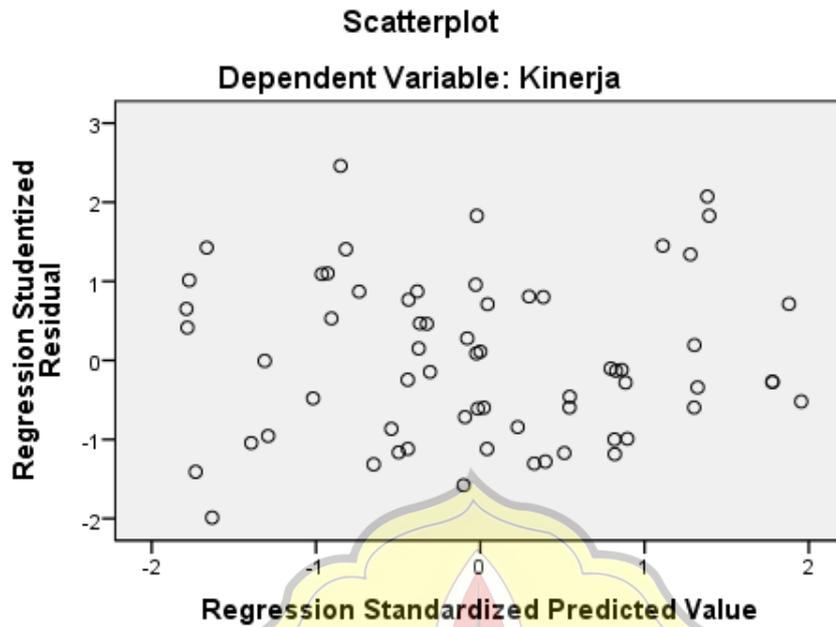
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
Work Life Balance	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Latar Belakang Pendidikan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heterokedastisitas



B. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Latar Belakang Pendidikan, <i>Work Life Balance</i> ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,547 ^a	,439	,443	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,788	2	209,894	46,142	,000 ^b
	Residual	391,200	77	4,549		
	Total	810,989	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, *Work Life Balance*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
<i>Work Life Balance</i>	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Latar Belakang Pendidikan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e$$

$$Y = 0,489 + 0,309 + 0,412 + e$$

