

**ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*,
DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada STIE Pelita Nusantara

Disusun oleh :

VIVIORINI

NIM. A02.20.0730P

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PELITA NUSANTARA
SEMARANG
2023**

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA NUSANTARA

PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI

Nama : VIVIORINI
NIM : A02.20.0730P
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja,
dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di
Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)

Dinyatakan disetujui dan diterima Dewan Penguji untuk memenuhi sebagian
persyaratan memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**.

Pada Ujian Lisan tanggal : Februari 2023

Ketua Penguji

Anggota Penguji

(_____) (_____)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA NUSANTARA

PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : VIVIORINI
NIM : A02.20.0730P
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja,
dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di
Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)

Telah diperiksa dan disetujui
Semarang, Februari 2023

Pembimbing

Rudika Harminingtyas, SE, MM

Mengetahui,
Ketua STIE Pelita Nusantara Semarang

Luhgiatno, SE., MM., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN HASIL KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : VIVIORINI
NIM : A02.20.0730P
Jurusan : Manajemen

Adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara (STIE PENA) Semarang dan menyatakan bahwa **Tidak melakukan penjiplakan (plagiat)** dalam menyusun skripsi. Apabila terbukti saya melakukan penjiplakan secara sengaja, maka siap menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku.

Semarang, 5 Februari 2023

VIVIORINI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Agar dapat membahagiakan seseorang, isilah tangannya dengan kerja, hatinya dengan kasih sayang, pikirannya dengan tujuan, ingatannya dengan ilmu yang bermanfaat, masa depannya dengan harapan, dan perutnya dengan makanan"

(Frederick E. Crane)

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orangtuaku Tercinta
- Keluargaku Tersayang
- Saudara-saudaraku yang selalu memberi semangat dan cinta kasih
- Almamaterku.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan gayamsari Kota Semarang yang berjumlah 65 orang. Sedang sampel yang diambil sejumlah 63 pegawai, tidak termasuk Camat dan Penulis sendiri. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung $2,219 > t$ tabel $2,000$ dan sig $0,030 < 0,05$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung $2,110 > t$ tabel $2,000$ atau sig $0,039 < 0,05$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung $2,414 > t$ tabel $2,000$ dan sig $0,019 < 0,05$, Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai F-hitung $29,573 > F$ -tabel $2,761$ dan sig F $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Work Family Conflict, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of Work Family Conflict, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Gayamsari District Office, Semarang City.

The population in this study was all employees of the Gayamsari District Office in Semarang City, which amounted to 65 people. Meanwhile, the sample taken was 63 employees, excluding the Sub-District and the Author himself. The sampling technique used is purposive sampling. The data analysis tool used in this study is multiple regression analysis.

Based on the results of the study: There is a positive and significant influence between Work Family Conflict on Employee Performance obtained a t-count value of $2.219 > t$ table 2.000 and sig $0.030 < 0.05$, There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance obtained a t-count value of $2,110 > t$ table $2,000$ or sig $0.039 < 0.05$, There is a positive and significant influence between Job Satisfaction Commitment to Employee Performance obtained value t-count $2.414 > t$ table 2.000 and sig $0.019 < 0.05$, Simultaneously there was a positive and significant influence between Work Family Conflict, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance obtained a value of F-count $29.573 > F$ -table 2.761 and sig $F 0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Dicipline, Job Satisfaction and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala anugerah dan kemurahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)**”.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan persiapan, pelaksanaan hingga tersusunnya skripsi ini terutama kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Bapak Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang .
3. Ibu Rudika Harminingtyas, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Susanti selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh program studi Manajemen.
5. Rudika Harminingtyas, SE, MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk selalu memberikan bimbingan, saran, pengarahan dan koreksi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para Dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama kuliah.

7. Bapak Moh. Agus Junaidi, S.Kom, MM selaku Camat Kantor Gayamsari Kota Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk memberikan izin peneitian.
8. Seluruh Karyawan dan Karyawati serta rekan-rekan di Kecamatan Gayamsari atas Kerjasaman dan dukungannya.
9. Kedua Orangtua, adik, suami serta anak-anak yang saya sayangi, terimakasih atas segala kasih sayang dan do'a terbaik, perhatian, dorongan dan nasihatnya.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, doa dan motivasi kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang membangun sehingga skripsi ini berguna bagi semua pihak.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 5 Februari 2023

Viviorini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN HASIL KARYA.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu	12
2.1.1	<i>Work Family Conflict</i>	12
2.1.1.1	Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	12
2.1.1.2	Jenis-Jenis <i>Work Family Conflict</i>	14
2.1.1.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	15
2.1.1.4	Indikator <i>Work Family Conflict</i>	17
2.1.2	Disiplin Kerja	17
2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.2.2	Jenis-jenis Disiplin Kerja	19
2.1.2.3	Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3	Kepuasan Kerja	21
2.1.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.3.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4	Kinerja Pegawai	27
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai	27
2.1.4.2	Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai	28
2.1.4.3	Indikator Kinerja Pegawai.....	31
2.2	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3	Pengaruh Antar Variabel	34
2.3.1	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
2.3.4	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	38

	2.5 Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
	3.1.1 Variabel Penelitian	40
	3.1.2 Definisi Operasional	40
	3.2 Populasi dan Sampel.....	42
	3.3 Jenis dan Sumber Data	43
	3.4 Metode Pengumpulan Data.....	44
	3.5 Metode Pengolahan Data.....	45
	3.6 Analisis Data	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Obyek Penelitian	53
	4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Gayamsari	53
	4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Gayamsari	54
	4.2. Gambaran Umum Responden	55
	4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	57
	4.3.1. <i>Work Family Conflict</i>	59
	4.3.2. Disiplin Kerja	60
	4.3.3. Kepuasan Kerja	61
	4.3.4. Kinerja Pegawai	63
	4.4. Uji Instrumen	64
	4.4.1. Uji Validitas	64
	4.4.2. Uji Reliabilitas.....	65
	4.4.3. Uji Asumsi Klasik	65
	4.5. Metode Analisis	69
	4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
	4.5.2. Pengujian Hipotesis	71
	4.5.2.1 Uji t	71
	4.5.2.2 Uji F	72

4.5.3. Koefisien Determinasi	73
4.6. Pembahasan	73
4.6.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	75
4.6.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	76
 BAB V	
PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
 DAFTAR PUSTAKA	82
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Laporan Capaian Kinerja Kecamatan Gayamsari (2020-2021)	6
1.2 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Tahun 2021	7
2.1 Penelitian Terdahulu	32
4.1 Luas Wilayah Kecamatan Gayamsari.....	53
4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	55
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	56
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.6 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel <i>Work Family Coflict</i>	59
4.7 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Disiplin Kerja.....	60
4.8 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kepuasan Kerja	61
4.9 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kinerja Pegawai	63
4.10 Hasil Perhitungan Validitas Indikator	64
4.11 Hasil Perhitungan Reliabilitas	65
4.12 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov.....	67
4.13 Hasil Output SPSS : Uji Multikolinearitas (VIF-Tolerance).....	67
4.14 Hasil Output SPSS : Uji Glejser	69
4.15 Hasil Analisis Regresi	70
4.16 Hasil Uji t	71
4.17 Hasil Uji F	72
4.18 Nilai Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
4.1 Uji Normalitas.....	66
4.2 Grafik Plot	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2 : Tabulasi data Hasil Penelitian	90
Lampiran 3 : Karakteristik Responden.....	94
Lampiran 4 : Frekuensi Tabel	96
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	102
Lampiran 6 : Hasil Uji Kolmogrov Smirnov	106
Lampiran 7 : Hasil Uji Glejser	108
Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Sipil Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 45, negara, dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Thoha, 2017). Untuk itu pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2017). Siagian (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, Kepuasan Kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Gibson (2018) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1) Variabel individu terdiri kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis; 2) Variabel psikologi terdiri persepsi, sikap,

kepribadian, motivasi, Kepuasan Kerja dan stres kerja; 3) Organisasi terdiri kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, karir, desain pekerjaan dan organisasi. Demikian pula dengan instansi, untuk mencapai Kinerja Pegawai ada faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

Wardani (2022) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antarperan di mana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam keluarga. Dan sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi sulit karena menjalankan peran dalam pekerjaan. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ada, dan kurang mengoptimalkan waktunya dalam bekerja. Pegawai yang mengalami *work family conflict* dan atau kurang memiliki informasi atau ketidakjelasan peran dalam pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan tekanan yang pada menurunkan kinerja.

Rivai dan Sagala (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi, dengan disiplin kerja yang tinggi maka

diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah organisasi.

Selain *Work Family Conflict* dan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja juga menjadi salah satu faktor lain yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan memiliki dampak yang berbeda beda tergantung bagaimana individu tersebut menilainya (Rusdiana, 2022). Dengan diperolehnya Kepuasan Kerja pegawai maka Kinerja Pegawai akan meningkat, karena pegawai merasa diperhatikan oleh instansi jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya Kepuasan Kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya. Penelitian Rikantika (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” dengan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh hasil yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak didukung hasil penelitian Komara (2021) dengan

judul penelitian “Pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja” dengan hasil penelitian yaitu *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Octaviani (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang” dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang melalui uji simultan maupun uji parsial dan tidak didukung hasil penelitian Arisanti (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” dengan hasil penelitian yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dewi (2021) dengan judul “Dampak *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dengan penelitian yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap Kinerja Pegawai. Adanya pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai serta tidak didukung hasil penelitian Fauziek dan Yanuar (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. XYZ” dengan hasil penelitian yaitu Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang hasilnya tidak konsisten antara satu dengan yang lainnya maka menjadi *research gap* dalam penelitian ini untuk membuktikan langsung perbedaan yang ada di lapangan

Berkaitan dengan obyek penelitian, Di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan Walikota kepada Camat untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Salah satu tujuan Kecamatan adalah meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan dan meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan Kecamatan. Hal ini tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, akan tetapi saat ini, Kinerja Pegawai Kecamatan Gayamsari belum dapat dikatakan optimal. Indikasi belum optimalnya Kinerja Pegawai dapat dilihat dari data laporan capaian pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Laporan Capaian Kinerja Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang
Tahun 2020 dan Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	2020	2021	Keterangan
1	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	80%	75%	Menurun/ kurang baik
2	Pengaduan pelayanan yang ditindaklanjuti	92%	90%	Menurun/ kurang baik
3	Pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu	80,64%	75,78%	Menurun/ kurang baik
4	Pelayanan administrasi umum tepat waktu	74,60%	71,25%	Menurun/ kurang baik
5	Peningkatan disiplin aparatur	69,82%	72%	Menurun/ kurang baik
6	Kelurahan yang memenuhi standar kriteria baik	50%	55%	Meningkat/ baik
7	Lembaga kemasyarakatan aktif	66,25%	72,50%	Meningkat/baik
Total		73,33%	73,08%	Menurun/ kurang baik

Sumber : Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui data capaian kinerja tidak sesuai *Standart Operasional Prosedur*, hal ini mengindikasikan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebagian besar belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya, rendahnya kemampuan, sikap dan minat pegawai untuk bekerja masih belum optimal, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi. Sebagai data pendukung yang menggambarkan permasalahan pegawai, berikut ini disajikan tabel data absensi pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang 2021.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang
Tahun 2021

Bulan	Cuti	Izin	Alpha	Sakit	Dinas Luar	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	2	3	1	3	3	12
Februari	2	3	0	2	4	11
Maret	4	2	0	3	2	11
April	2	1	2	2	2	9
Mei	2	3	1	2	0	8
Juni	0	1	3	0	4	8
Juli	4	2	2	1	2	11
Agustus	2	1	1	2	3	9
September	2	1	0	1	2	6
Oktober	2	3	0	2	1	8
November	2	1	1	1	2	7
Desember	2	3	1	3	3	12
Jumlah	26	24	12	22	28	112

Sumber : Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan absensi masih banyak pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang kurang disiplin. Seharusnya seluruh pegawai didalam suatu instansi haruslah mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Masih ada pegawai yang datang atau pulang kerja tidak tepat waktu, fluktuatifnya tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai kecamatan. Ini dapat dilihat dari jumlah tidak masuk kerja dikarenakan sakit, alasan izin, mengambil cuti dan tanpa keterangan. Rendahnya kinerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan kerja sehingga berimplikasi hasrat pegawai untuk berkembang dirasa kurang. Dari indikasi tersebut, peneliti menduga bahwa ada permasalahan pada pegawai Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Jadi rendahnya kinerja disebabkan karena adanya permasalahan *Work Family Conflict* seperti tak jarang menyebabkan pegawai kurang memiliki waktu

bersama keluarganya. Dimana mereka harus menghabiskan waktu lebih banyak pada pekerjaannya dari pada keluarga karena memiliki tanggung jawab dan tugas untuk terjun membina masyarakat serta masih adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan. Selain itu Pegawai menunggu perintah mengerjakan pekerjaan jika telah disuruh oleh atasan.

Berdasarkan permasalahan di atas peningkatan kinerja yang baik harus pula dibarengi dengan *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset yang memegang kunci penting bagi instansi khususnya Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang dalam mencapai visi baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebuah kewajaran apabila dalam suatu instansi khususnya Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan sampai pada keahlian yang sangat sesuai dengan instansi Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang ?
4. Apakah *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

4. Menganalisis pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Praktis

Memberikan masukan pada Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan acuan atau tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan dibahas dalam 5 bab, yaitu Bab I pendahuluan, Bab II tinjauan pustaka, Bab III metode penelitian, Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, Bab V penutup

BAB I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang meliputi pengertian *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan analisis data.

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang identitas responden, analisis deskriptif meliputi uraian tentang variabel *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisiensi determinasi, dan pembahasan.

BAB V. Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu

2.1.1. *Work Family Conflict*

2.1.1.1. Pengertian *Work Family Conflict*

Robbins (2017) menyatakan bahwa konflik adalah proses yang di mulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif atas sesuatu hal yang di pedulikan oleh pihak pertama. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang di harapkan, namun bisa saja terjadi dalam pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain (Utaminingsih 2017).

Menurut Greenhaus dan Buttel (Utaminingsih, 2017) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit di karenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yan lain. Peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja individu, sehingga waktu untuk

keluarga berkurang. Konflik peran ganda, yaitu konflik karena tekanan antara pekerjaan-keluarga di masa lalu di anggap unidimensional

Work family conflict didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone dalam Darmawati, 2019).

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) telah didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga (Thomas & Ganster, 2017). *Work-family conflict* terjadi ketika adanya konflik antara tuntutan peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga (Kinicki & Fugate, 2017). Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) merupakan salah satu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak selaras dalam beberapa hal (Breyer & Bluemke, 2016).

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan, maka *Work Family Conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

2.1.1.2. Jenis-jenis *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (Utaminingsih, 2017). mengidentifikasi tiga jenis *Work Family Conflict* yaitu:

1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan:

- a. Jumlah jam kerja
- b. Lembur
- c. Tingkat kehadiran
- d. Ketidakteraturan shift
- e. Kontrol jadwal kerja

2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti:

- a. Ketegangan
- b. Kecemasan
- c. Kelelahan
- d. Karakter peran kerja
- e. Kehadiran anak baru
- f. Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Behavior-Based Conflict, di mana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, stereotip manajerial menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik, nurturant, dan emosional. Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik daripada eksekutif laki-laki, sebagai perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Faktor-faktor penyebab *Work Family Conflict* menurut Utaminingsih (2017) diantaranya adalah:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dukurangi dari kualitas hidup dalam peran itu
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Salah satu penyebab terjadinya konflik kerja-keluarga dapat di pengaruhi oleh seberapa besar keterlibatan keluarga yang berupa dukungan sosial keluarga terutama suami dalam mendukung karir istrinya. Disisi lain juga di pengaruhi oleh jumlah anak, tipe pekerjaan, waktu kerja dan bagaimana memaknai nilai pekerjaan dalam kehidupan wanita karir yang berkeluarga.

Utaminingsih (2017) menyatakan bahwa penyebab terjadinya konflik kerja-keluarga di klasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Faktor pekerjaan yang meliputi:
 - a. Tipe pekerjaan
 - b. Komitmen waktu kerja
 - c. Peran yang berlebihan
 - d. Fleksibilitas pekerjaan
2. Faktor keluarga yang meliputi:
 - a. Jumlah anak
 - b. Tahap siklus hidup
 - c. Keterlibatan keluarga
 - d. Pengaturan pengasuhan anak
3. Faktor diri sendiri yang meliputi:
 - a. Nilai-nilai peran kehidupan
 - b. Orientasi peran gender
 - c. Locus of control
 - d. Prefeksionis

2.1.1.4. Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Utaminingsih (2017), indikator *work family conflict* adalah:

1. Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2. Tekanan Keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Konflik pekerjaan keluarga menurut Boles (2017) indikator indikatornya adalah:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hasibuan (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma yang berlaku. Sutrisno (2019), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Siagian (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.1.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin *Preventif*

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara Preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin *Korektif*

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin *Progresif*

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2017) antara lain :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

Sutrisno (2019) menjelaskan indikator disiplin kerja ialah

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sinambela (2018) menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang ada dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Mangkunegara (2020) juga menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap hasil pekerjaan seseorang, yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sudaryo dkk (2019) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Robbins (2017) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas mengenai Kepuasan Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan positif seorang pegawai pada suatu pekerjaan, sebagai evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa faktor dari Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, waktu dan harapan
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan

terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut tugas ataupun pribadi.

Sinambela (2018) juga mengungkapkan bahwa ada enam faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Faktor psikologi yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, mapun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai
4. Faktor finansial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi
5. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

6. Faktor hubungan antar pegawai antara lain hubungan dengan manajer, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan Kerja itu adalah sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Diketahui bahwa upah dan gaji adalah faktor penting tetapi kompleks secara kognitif dan multi-dimensi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

3. Promosi

Peluang promosi cenderung memiliki dampak yang berbeda pada Kepuasan Kerja karena promosi mengambil berbagai bentuk dan membawa banyak manfaat.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah sumber Kepuasan Kerja yang penting. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Yang pertama berorientasi pada karyawan dan yang kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang diilustrasikan oleh manajer yang mengizinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim adalah sumber Kepuasan Kerja yang paling sederhana bagi setiap karyawan. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat,

bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan bagi anggota individu.

6. Kondisi Kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja sama dengan dampak kelompok kerja. Jika semua berjalan lancar, tidak ada masalah dengan Kepuasan Kerja.

Robbins (2017) mengemukakan bahwa indikator Kepuasan Kerja pegawai dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke Kepuasan Kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mattalata (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Fahmi (2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Mangkunegara (2020) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang diatur dan ditetapkan oleh

perusahaan maupun organisasi yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

2.1.4.2. Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 dan *Perka BKN No 1 Tahun 2013* yang diberlakukan mulai tanggal 1 Januari 2014 maka penilaian kinerja PNS mulai 1 Januari 2014 maka penilaian kinerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistimatis yang dilakukan oleh pejabat penilai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Tata cara penilaian Kinerja Pegawai adalah dengan menilai dua unsur, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu

a. Aspek Kuantitas

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dan dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

b. Aspek Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam

melaksanakan tugasnya. Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c. Aspek Waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

d. Aspek Biaya

Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan dapat menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Sasaran Kerja Pegawai diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Sasaran Kerja Pegawai memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugasnya secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK).

2. Perilaku Kerja

Selain dengan SKP, penilaianm kerja juga diukur dengan indicator perilaku kerja bagi pejabat struktural yaitu kepemimpinan. Aspek-aspek penilaian perilaku kerja yang tercantum pada Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 adalah :

a. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan/atau instansi lain.

b. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

c. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/atau golongan.

d. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna.

f. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

2.1.4.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Peneliti / Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen Paud, Dikdas, Dan Dikmen Di Kemendikbud Purnomo (2022)	Variabel Bebas Disiplin kerja Tunjangan kinerja Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	Disiplin kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. XYZ Fauziek & Zanuvar (2021)	Variabel Bebas Kepuasan Kerja Variabel Mediasi Stres Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Regresi berganda	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang Oktaviani (2021)	Variabel Bebas Disiplin kerja Lingkungan kerja Kepuasan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Regresi berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh <i>Work family conflict</i> , Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Komara (2021)	Variabel Bebas <i>Work family conflict</i> , Kompen sasi, dan Pengem bangan Karir Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Variabel Terikat Kinerja karyawan	Regresi berganda	<i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
No	Judul / Peneliti / Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Dampak Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dewi (2021)	Variabel Bebas Work Family Conflict Kepuasan Kerja Variabel Terikat Kinerja Pegawai	Regresi berganda	terdapat pengaruh negatif signifikan work family conflict terhadap Kinerja Pegawai. Adanya pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
6	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin	Variabel Bebas Motivasi Kerja Dan Disiplin	Regresi berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Arisanti (2019)	Kerja Variabel Terikat Kinerja karyawan		kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh motivasi, Kepuasan Kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Adiyasa (2019)	Variabel Bebas motivasi, Kepuasan Kerja, dan kepemimpinan Variabel Terikat Kinerja karyawan	Regresi berganda	Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) Rikantika (2016)	Variabel Bebas <i>Work Family Conflict</i> dan Kepuasan Kerja Variabel Terikat Kinerja karyawan	Regresi berganda	adanya pengaruh hasil yang positif dan signifikan antara <i>work family conflict</i> dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Utaminingsih (2017) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* yaitu konflik karena tekanan antara pekerjaan-keluarga di masa lalu dianggap unidimensional. Konflik kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam suatu instansi. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat

menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan instansi yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh instansi agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga-kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan Kinerja Pegawai, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan Kinerja Pegawai. rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan pegawai yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Pegawai yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu instansi, karena semakin tinggi tingkat kedisiplin pegawai maka semakin maksimal pula kinerja pegawai yang dihasilkan sehingga akan berdampak pada keberhasilan suatu instansi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai artinya jika kedisiplinan pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, instansi yang memiliki pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap perilaku dalam bekerja maka berdampak pada lebih maksimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja menurut Mangkunegara (2020) merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan atau kondisi dirinya. Kepuasan Kerja akan didapat jika karyawan merasa semua keinginannya dalam bekerja terpenuhi. Kepuasan Kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya Kepuasan Kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2016). Dengan diperolehnya Kepuasan Kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh

perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya Kepuasan Kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya.

2.3.4. Pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

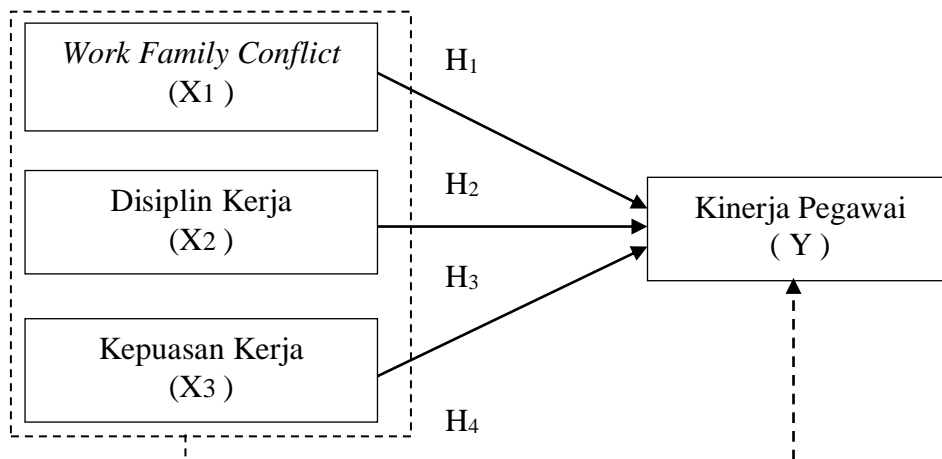
Work Family Conflict merupakan konflik yang terjadi karena perbedaan tensi antara keluarga dan instansi. Oleh karena itu untuk menyeleraskan kepentingan antar anggota keluarga dan untuk menghindari konflik yang berkepanjangan khususnya antar anggota keluarga maka perlu untuk memelihara keseimbangan (Marpa, 2020). *Work-family conflict* dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam suatu organisasi/organisasi. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi, apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. *Work-family conflict* berhubungan negatif dengan Kinerja Pegawai. Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan pegawai yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Pegawai yang mengalami tingkat konflik keluarga-pekerjaan tinggi, melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh keluarganya yang mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.

Wibowo (2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu maka kerangka teoritis dalam penelitian ini memadukan variabel *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Adapun kerangka konseptual yang dikembangkan dalam model ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1 = Variabel independent yaitu *Work Family Conflict*

X2 = Variabel independent yaitu dan Disiplin Kerja

X3 = Variabel independent yaitu dan Kepuasan Kerja

Y = Variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai

2.5. Hipotesis

Arikunto (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, maka hipotesis dapat dikemukakan adalah:

H₁ : Diduga Terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

H₂ : Diduga Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

H₃ : Diduga Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

H₄ : Diduga Terdapat pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

1. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: *Work Family Conflict* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3).
2. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: Kinerja Pegawai (Y).

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel tertentu :

1. Variabel *Work Family Conflict*

Work Family Conflict sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit di karenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain (Utaminingsih, 2017). *Work Family Conflict* diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

2. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2019). Disiplin Kerja diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu
- b. Patuh pada peraturan
- c. Frekuensi kehadiran
- d. Taat pada hasil kerja
- e. Taat terhadap aturan perilaku

3. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala, 2017). Kepuasan Kerja diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Promosi
- c. Supervisi

- d. Rekan kerja
- e. Kondisi kerja

4. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2017). Kinerja Pegawai diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Sasaran kerja Pegawai

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya

b. Perilaku kerja

- 5) Orientasi.
- 6) Pelayanan.
- 7) Integritas.
- 8) Komitmen.
- 9) Kerjasama.
- 10) Kepemimpinan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebesar 65 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan menetapkan beberapa kriteria. Adapun kriteria yang digunakan, yaitu terdaftar sebagai pegawai negeri bukan honorer dan tidak menjabat sebagai Camat. Berdasarkan kriteria tersebut maka sampel yang diambil sejumlah 63 pegawai, tidak termasuk Camat dan Penulis sendiri.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu : (Sekaran, 2015)

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden terpilih dalam hal ini adalah identitas responden dan tanggapan responden tentang *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak lain. Data ini penulis peroleh dari *literature*, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini antara lain mengenai jurnal ilmiah, buku pustaka

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

3.4. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya dalam hal ini pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang guna memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian yaitu *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Wawancara

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dengan responden.

3. Observasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu melalui sesuatu pengamatan, dengan

disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

4. Dokumentasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.5. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*

Yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi dengan lengkap atau belum

2. *Coding*

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam katagori yang sama.

3. Pemberian score atau nilai

Pemberian score atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan score. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 tingkatan dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban sangat setuju, diberi nilai 5
- b. Untuk jawaban setuju, diberi nilai 4

- c. Untuk jawaban netral, diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju, diberi nilai 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju, diberi nilai 1

4. Tabulasi

Yaitu pengelompokkan tes jawaban dengan teliti yang terarah kemudian dihitung dan dijumlah sampai terwujud kedalam bentuk tabel.

3.6. Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara analisis Kuantitatif. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah:

1. Pengujian Validitas Indikator

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan alpha 0.05. Jika sig hitung lebih kecil dari 0,05, maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. (Ghozali, 2015). r hitung yang digunakan berdasarkan nilai *corrected item total correlation*

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan (Ghozali, 2015). Penghitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah $(\alpha) = 5\%$. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Nunnally dalam Ghozali, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2015). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirov (K-S) adalah apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirov lebih besar dari 0,05, maka data residual terdistribusi normal. Sebaliknya signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi secara tidak normal (Ghozali, 2015).

b. Uji *Multikolinieritas*

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas, dimana model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah menggunakan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang terbentuk harus diatas 10 % dan nilai VIF harus dibawah 10 untuk menghindari multikolinearitas (Ghozali, 2015).

c. Uji *Heterokedastisitas*.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat dengan residualnya. Jika pada tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola jelas serta titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015)

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara *Work Family Conflict* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun rumus yang dipakai yaitu (Ghozali, 2015)

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = *Work Family Conflict*

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = tingkat kesalahan

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t yaitu Untuk menguji signifikansi pengaruh *Work Family Conflict* (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk menguji H1, H2 dan H3

- H₀ : $\beta = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Work Family Conflict* (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H_a : $\beta > 0$ (ada pengaruh positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria Pengujian

- Tingkat keyakinan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka Degree of freedom = $n - 2$
- $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh *Work Family Conflict* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji H_4

- $H_0 : \beta = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Work Family Conflict* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y))
- $H_a : \beta > 0$ (ada pengaruh positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y))

Kriteria Pengujian

- Tingkat keyakinan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka *Degree of freedom* = $n - k - 1$
- $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2015). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai besarnya *Adjusted R Square*, karena nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model dan agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun pengolahan Data dalam penelitian ini digunakan Program *SPSS for Windows Ver 23.00*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang– Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang– Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah merupakan manifestasi dari perubahan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah. Perda Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Semarang.

Berdasarkan pada Peraturan Walikota Semarang Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Semarang pada bab lampiran menyebutkan bahwa tugas pokok Kecamatan adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan peningkatan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat kelurahan.

Kecamatan Gayamsari memiliki luas wilayah 526,33 hektar yang terletak \pm 5 kilometer disebelah timur pusat Kota Semarang dengan ketinggian 3,4 meter dari permukaan air laut. Sesuai dengan Tata Ruang Wilayah Kota Semarang yang berdasarkan pada Peraturan Daerah Kota

Semarang Nomor 1 Tahun 1999 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Semarang, Kecamatan Gayamsari termasuk sebagai Bagian Wilayah Kota (BWK) V yang pemanfaatannya sebagai pemukiman campuran (perdagangan dan jasa perkantoran) serta agrobasis industri. Sehingga merupakan salah satu pendukung utama aktivitas perekonomian Kota Semarang. Sedangkan batas – batas wilayah administratif Kecamatan Gayamsari adalah

- Sebelah utara : Kecamatan Genuk
- Sebelah barat : Kecamatan Semarang Timur
- Sebelah selatan : Kecamatan Semarang Selatan
- Sebelah timur : Kecamatan Pedurungan.

Secara administratif Kecamatan Gayamsari terbagi menjadi 7 (tujuh)

Kelurahan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Luas Wilayah Kecamatan Gayamsari

KELURAHAN	LUAS WILAYAH (ha)	JUMLAH	
		RT	RW
1. TAMBAKREJO	74,75	54	9
2. KALIGAWA	70	76	10
3. SAWAH BESAR	55	54	10
4. SIWALAN	30	38	4
5. SAMBIREJO	85	52	9
6. PANDEAN LAMPER	98,25	105	12
7. GAYAMSARI	90	68	9

Sumber : Kecamatan Gayamsari Dalam Angka 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari ketujuh Kelurahan yang ada, terdapat 2 Kelurahan yang mempunyai wilayah terluas yaitu Kelurahan Pandean Lamper (98,25 hektar) dan Kelurahan Gayamsari

(90 hektar). Sedangkan Kelurahan yang mempunyai luas terkecil adalah Kelurahan Sawah Besar (55 hektar) diikuti oleh Kelurahan Siwalan (30 hektar).

4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Gayamsari

Visi

Visi Kecamatan Gayamsari “Terwujudnya Kecamatan Gayamsari daerah perdagangan dan jasa yang hebat menuju masyarakat semakin sejahtera”.

Misi

Guna mewujudkan visi tersebut, maka misi yang akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kecamatan Gayamsari Kota Semarang adalah :

1. Mewujudkan Kehidupan Masyarakat yang Berdaya dan Berkualitas.
2. Mewujudkan Pemerintahan yang Semakin Handal untuk Meningkatkan Pelayanan Publik.
3. Mewujudkan Kota Metropolitan Dinamis dan Berwaswasan Lingkungan.
4. Memperkuat Ekonomi Kerakyatan Berbasis Keunggulan Lokal dan Membangun Iklim Usaha yang Kondusif

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran identitas responden akan memberikan deskripsi mengenai keadaan diri responden yang dalam hal ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang melalui jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	27	42,9
Perempuan	36	57,1
Jumlah	63	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak menjadi pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang yaitu sebesar 57,1%, sedangkan responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki lebih sedikit yaitu sebanyak 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan dinilai mampu melaksanakan fungsi pelaksanaan pelayanan publik dengan baik didukung dengan latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki, pengalaman kerja serta lamanya masa kerja.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Umur

U m u r	Jumlah	%
20 – 29 Tahun	10	15,9
30 – 39 Tahun	6	9,5
40 – 49 Tahun	16	25,4
50 – 58 Tahun	31	49,2
Jumlah	63	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui sebagian besar responden pegawai Kecamatan Gayamsari Kota Semarang berumur 50-58 tahun, yaitu sebesar 49,2% dan responden yang mempunyai umur 30-39 tahun lebih sedikit yaitu sebesar 9,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Kecamatan Gayamsari Kota Semarang mendekati masa pensiun. Umur juga mempengaruhi fisik dan psikis seseorang, dimana dengan bertambahnya umur mereka lebih stabil emosinya sehingga secara keseluruhan dapat bekerja lebih lancar, teratur dan mantap.

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SD	2	3,2
SMP	1	1,6
SMA/SMK	7	11,1
Diploma	13	20,6
S1	35	55,6
S2	5	7,9
Jumlah	63	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan Sarjana lebih banyak pegawai yaitu sebesar 55,6%, sedangkan responden yang mempunyai pendidikan SMP lebih sedikit yaitu sebanyak 1.6%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada kinerja pegawai karena pegawai dituntut untuk terus mengembangkan diri, bekerja keras dan kerja cerdas.

Tabel 4.5
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

U m u r	Jumlah	%
01 – 09 Tahun	13	20,6
10 – 19 Tahun	28	44,4
20 – 29 Tahun	21	33,3
> 29 Tahun	1	1,6
Jumlah	63	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat diketahui jumlah responden yang mempunyai lama bekerja 10-19 tahun lebih banyak yaitu sebesar 44,4% sedangkan responden yang mempunyai lama bekerja di atas 29 tahun lebih sedikit yaitu sebanyak 1,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang telah lama bekerja di suatu instansi akan memiliki keterdekatan dan keikatan yang kuat terhadap instansi tersebut, selain itu dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas indikator-indikator pertanyaan yang diajukan. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5. Perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F \times 1) + (\%F \times 2) + (\%F \times 3) + (\%F \times 4) + (\%F \times 5) / 5$$

Di mana

- F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Skor minimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 1 :

$$1 \times 100\% = 100\%.$$

Dengan demikian nilai indeks minimal diperoleh sebesar $100\% / 5 = 20\%$.

Skor maksimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 5 :

$$5 \times 100\% = 500\%.$$

Dengan demikian nilai indeks maksimal diperoleh sebesar $500\% / 5 = 100\%$.

Rentang skala didapatkan dari penghitungan rumus berikut:

$$R_s = \frac{m - n}{3}$$

$$R_s = \frac{100 - 20}{3} = 26,63$$

Keterangan :

- R_s = Rentang skala
- m = Skor maksimal
- n = Skor minimal
- K = Jumlah Kategori

Dengan menggunakan *Three-box Method*, rentang skala tiap kategori sebesar

26,63 akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

20,00 – 46,63 = Menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau tidak baik yang dimiliki oleh variabel penelitian

46,68 – 73,34 = Menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau baik dimiliki oleh variabel penelitian

73,35 – 100,0 = Menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau sangat baik dimiliki oleh variabel penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

4.3.1. *Work Family Conflict*

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang *Work Family Conflict*.

Tabel 4.6
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel *Work Family Conflict*

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Tekanan kerja (X _{1.1})	0	13	17	30	3	67,30	Sedang
Banyaknya tuntutan tgs (X _{1.2})	0	11	24	23	5	66,98	Sedang
Krnngnya kbrsmn kelrg (X _{1.3})	0	8	19	31	5	70,48	Sedang
Sibuk dgn pekerjaan (X _{1.4})	0	7	30	25	1	66,35	Sedang
Konflik terhadap kelrg (X _{1.5})	0	9	20	32	2	68,57	Sedang
Rata-Rata						67,94	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan indeks skor sebesar 67,94%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adanya masalah keluarga namun tidak terlalu mengganggu aktifitas kerja pegawai.

Variabel *Work Family Conflict* memiliki nilai skor tertinggi adalah 70,48% pada indikator no.3 yakni pegawai merasa kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang lebih besar, karena dihadapkan pada pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kerjanya. Artinya proses meluangkan waktu dengan keluarga tersebut bukan merupakan konflik atau masalah dalam keluarga. Variabel *Work Family Conflict* memiliki nilai skor terendah dengan skor 66,35% pada indikator no.4 yakni pekerjaan yang banyak membuat pegawai merasa lupa dengan tanggung jawab dengan keluarga, hal ini mengindikasikan bahwa karena beban pekerjaan di kantor Kecamatan memang melelahkan dan target pekerjaan harus tercapai, sehingga meluangkan waktu untuk keluarga terkadang sedikit sekali

4.3.2. Disiplin Kerja

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Disiplin Kerja.

Tabel 4.7
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Ketepatan waktu ($X_{2.1}$)	0	8	20	33	2	69,21	Sedang
Patuh pada peraturan ($X_{2.2}$)	0	4	25	30	4	70,79	Sedang
Frekuensi kehadiran ($X_{2.3}$)	0	6	22	35	0	69,21	Sedang
Taat pada hasil kerja ($X_{2.4}$)	0	6	25	30	2	68,89	Sedang
Taat thd aturan perilaku ($X_{2.5}$)	0	8	28	23	4	67,30	Sedang
Rata-Rata						69,08	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini

ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 69,08%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adanya sikap kesediaan dan kerelaan pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai skor tertinggi adalah 70,79% pada indikator no.2 yakni pegawai selalu patuh pada peraturan instansi, hal ini mengindikasikan bahwa adanya kesediaan yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai skor terendah dengan skor 67,30% pada indikator no.5 yakni pegawai selalu taat terhadap aturan perilaku yang telah ditentukan instansi (menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja), hal ini mengindikasikan bahwa adanya sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja

4.3.3. Kepuasan Kerja

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja.

Tabel 4.8
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Pekerjaan itu sendiri ($X_{3.1}$)	0	8	21	25	9	71,11	Sedang
Promosi ($X_{3.2}$)	0	7	28	24	4	67,94	Sedang
Supervisi ($X_{3.3}$)	0	8	25	25	5	68,57	Sedang
Rekan kerja ($X_{3.4}$)	0	12	24	22	5	66,35	Sedang
Kondisi kerja ($X_{3.5}$)	0	8	26	26	3	68,49	Sedang
Rata-Rata						68,49	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 69,49%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adanya perasaan senang pegawai sebagai nilai positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaan sehingga mampu mengatasi berbagai masalah atau tantangan yang muncul dalam hidupnya.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai skor tertinggi adalah 71,11% pada indikator no.1 yakni : pegawai puas dengan bekerja di Kecamatan Gayamsari, karena dapat membuat kemajuan dan pekerjaan sangat menarik, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai skor terendah dengan skor 66,35% pada indikator no.4 yakni teman-teman kerja pegawai di Kecamatan Gayamsari sangat kooperatif, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mempunyai kemampuan mental untuk memahami dan berempati dengan orang lain.

4.3.4. Kinerja Pegawai

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai.

Tabel 4.9
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Kuantitas (Y ₁)	0	6	23	26	8	71,43	Sedang
Kualitas (Y ₂)	0	8	24	23	8	69,84	Sedang
Waktu (Y ₃)	0	8	25	23	7	69,21	Sedang
Biaya (Y ₄)	0	11	20	21	11	70,16	Sedang
Orientasi (Y ₅)	0	4	29	27	3	69,21	Sedang
Pelayanan (Y ₆)	0	6	26	27	4	69,21	Sedang
Integritas (Y ₇)	0	10	23	23	7	68,57	Sedang
Komitmen (Y ₈)	0	8	23	27	5	69,21	Sedang
Kerjasama (Y ₉)	0	7	23	27	6	70,16	Sedang
Kepemimpinan (Y ₁₀)	0	3	29	25	6	70,79	Sedang
Rata-Rata						69,78	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 69,78%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara umum ada pandangan bahwa Kecamatan Gayamsari Kota Semarang merupakan instansi yang cukup pantas untuk menjadi obyek penelitian tentang kinerja pegawai

Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai skor tertinggi adalah 71,43% pada indikator no.1 yakni : pegawai mampu memenuhi kualitas kerja (ketelitian kerja dan kerapian kerja) dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai menjaga integritasnya dalam melakukan

pekerjaan. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai skor terendah dengan skor 68,57% pada indikator no.7 yakni pegawai mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar dalam integritas

4.4. Uji Instrumen

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan nilai *degree of freedom* (df) = $n-2=63-2=61$, nilai alpha 0.05 maka r tabel =0,248. Adapun hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Validitas Indikator

No	Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r table	Keterangan
1	<i>Work Family Conflict</i> (X ₁)				
	- X1-1	0,554	>	0,248	Valid
	- X1-2	0,520	>	0,248	Valid
	- X1-3	0,552	>	0,248	Valid
	- X1-4	0,608	>	0,248	Valid
2	- X1-5	0,500	>	0,248	Valid
	Disiplin Kerja (X ₂)				
	- X2-1	0,649	>	0,248	Valid
	- X2-2	0,655	>	0,248	Valid
	- X2-3	0,576	>	0,248	Valid
3	- X2-4	0,617	>	0,248	Valid
	- X2-5	0,535	>	0,248	Valid
	Kepuasan Kerja (X ₃)				
	- X3-1	0,589	>	0,248	Valid
	- X3-2	0,635	>	0,248	Valid
4	- X3-3	0,607	>	0,248	Valid
	- X3-4	0,652	>	0,248	Valid
	- X3-5	0,621	>	0,248	Valid
	Kinerja Pegawai (Y)				
	- Y.1	0,436	>	0,248	Valid
	- Y.2	0,654	>	0,248	Valid
	- Y.3	0,603	>	0,248	Valid
	- Y.4	0,564	>	0,248	Valid
	- Y.5	0,625	>	0,248	Valid
	- Y.6	0,480	>	0,248	Valid
- Y.7	0,511	>	0,248	Valid	
- Y.8	0,684	>	0,248	Valid	
- Y.9	0,600	>	0,248	Valid	
- Y.10	0,408	>	0,248	Valid	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r kritis (0,248), sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid sehingga daftar pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Dari uji reliabilitas diperoleh sebagai berikut, (perhitungan lampiran 4):

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Reliabilitas

	Variabel	Koefisien	Keterangan
1	<i>Work Family Conflict</i> (X_1)	0,772	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,815	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,825	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,852	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel yaitu *Work Family Conflict* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

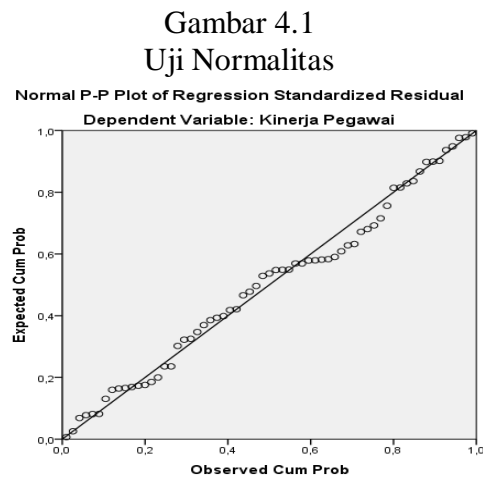
1. Uji Normalitas data

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji grafik dan uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut :

a. Uji Grafik

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *P-P Plot*.

hasil pengujian normalitas diperoleh sebagai berikut:



Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa dengan melihat tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.12
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43933948
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,054
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirov lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Dari hasil pengujian model regresi diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Output SPSS : Uji Multikolinearitas (VIF-Tolerance)

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Family Conflict	,447	2,235
Disiplin Kerja	,377	2,653
Kepuasan Kerja	,414	2,415

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% dan nilai VIF lebih

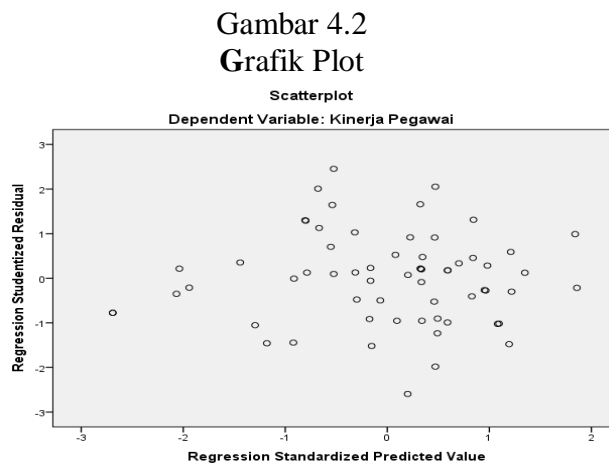
dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi yaitu dengan

a. Analisis Grafik Plot

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot. Hasil grafik scatterplot sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 7)

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variebel bebas yaitu *Work Family Conflict*, *Disiplin Kerja* dan *Kepuasan Kerja*.

a. Uji Glejser

Pengujian ini dilakukan dengan meregres dengan nilai absolut *unstandardized residual*. Hasil Uji Glejser sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Output SPSS : Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,908	1,853		1,569	,122
Work Family Conflict	-,041	,143	-,055	-,284	,777
Disiplin Kerja	,133	,164	,171	,812	,420
Kepuasan Kerja	-,109	,136	-,160	-,800	,427

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 7)

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut Ut (Abs Ut). Hal ini terlihat probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas

4.5. Metode Analisis

4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan analisis statistik yaitu model analisis regresi berganda. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini (lampiran 8)

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,590	2,978		2,549	,013
Work Family Conflict	,510	,230	,273	2,219	,030
Disiplin Kerja	,556	,264	,283	2,110	,039
Kepuasan Kerja	,529	,219	,309	2,414	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,590 + 0,510 X_1 + 0,556 X_2 + 0,529 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,590 mempunyai arti bahwa bila *Work Family Conflict* (X_1), *Disiplin Kerja* (X_2) dan *Kepuasan Kerja* (X_3) dianggap sama dengan nol maka Kinerja Pegawai sebesar 7,590.
2. Nilai koefisien regresi *Work Family Conflict* (b_1) sebesar 0,510 berarti jika *Work Family Conflict* (X_1) naik satu satuan sedangkan *Disiplin Kerja* (X_2) dan *Kepuasan Kerja* (X_3) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,510 dan berlaku sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi *Disiplin Kerja* (b_2) sebesar 0,556 berarti jika *Disiplin Kerja* (X_2) naik satu satuan sedangkan *Work Family Conflict* (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_3) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,556 dan berlaku sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi *Kepuasan Kerja* (b_3) sebesar 0,529 berarti jika *Kepuasan Kerja* (X_3) naik satu satuan sedangkan *Work Family Conflict*

(X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,529 dan berlaku sebaliknya.

4.5.2. Pengujian Hipotesis

4.5.2.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan $\alpha=0,05$ maka dengan $df=n-2=63-2=61$ nilai t tabel sebesar 2,000. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
<i>Work Family Conflict</i>	2,219	2,000	.030
Disiplin Kerja	2,110	2,000	.039
Kepuasan Kerja	2,414	2,000	.019

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar $2,219 > 2,000$ atau $\text{sign}(0,030) < \alpha=0,05$ dengan demikian H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,110 > 2,000 atau sign (0,039) < $\alpha=0,05$ dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengujian hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,414 > 2,000 atau sign (0,019) < $\alpha=0,05$ dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dengan $\alpha=0,05$ dengan $df=n-k-1=63-3-1=59$ maka nilai F tabel yaitu sebesar 2,761.

Tabel 4.17
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102,821	3	367,607	29,573	,000 ^b
	Residual	733,401	59	12,431		
	Total	1836,222	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui F-hitung (29,573) > F-tabel (2,761) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima. Maka dapat

disimpulkan ada pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan variabel bebas. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	,601	,580	3,52570

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,580 yang berarti variasi perubahan Kinerja Pegawai dipengaruhi variasi variabel *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian misal kepemimpinan, kompetensi, kompensasi dan lain sebagainya.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai. Artinya *Work Family Conflict* yang terjadi di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

membuat pegawai akan lebih mampu mengelola dirinya untuk menyeimbangkan berbagai peran yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga akan berusaha mencari solusi dalam mengurangi pengaruh dari konflik tersebut. Solusi yang dilakukan adalah dengan cara mencari dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi agar pegawai mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab di pekerjaan dan di keluarga. Organisasi sebagai tempat bekerja dapat membantu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab tersebut dengan memberikan dukungan dan mengakomodasi kepentingan pegawai di luar organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan-kebijakan dari dalam Kantor Kecamatan Gayamsari yang mampu menampung dan membantu para karyawan dalam menyelesaikan konflik pekerjaan-keluarga.

4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal dapat diartikan bahwa semakin meningkat Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi. Artinya pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang memiliki kesadaran akan peraturan di dalam organisasi, pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian,

ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja sebagai fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu instansi itu maka semakin tinggi juga kinerja pegawai yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja daripada pegawainya.

4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin pegawai memiliki kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Karena pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat memberikan hasil yang baik bagi kinerja pegawainya. Sehingga akan menggerakkan seluruh potensi yang ada yang menjadikan tugas dari pegawai tersebut dapat berjalan dengan lancar. Jika

pegawai mendapatkan kepuasan kerja pada dirinya maka masyarakatpun akan merasakan kinerja pegawai selama ini.

Kepuasan kerja bagi pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dan kepuasan kerja juga merupakan suatu hal yang didambakan oleh setiap pegawai dalam setiap instansi. Sedangkan faktor sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya kemajuan instansi yang efektif dan efisien. Anggota instansi akan mencurahkan segenap daya dan pikirannya untuk meningkatkan kinerja apabila mereka puas dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan pencapaian target dalam menjalankan segala aktivitas. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama atau inovator untuk menjalankan fungsi-fungsi dalam instansi dalam pemerintah. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui apa bila seseorang memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi maka dapat berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hastuti (2018), Septiarisa & Kasmiruddin (2018) dan Alam (2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.4. Pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif *Work Family Conflict*

terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dikarenakan bahwa pegawai dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, meminimalisasi kemungkinan yang dapat menyebabkan benturan dan tekanan dalam pekerjaan terhadap kebutuhan keluarga sehingga dapat memenuhi kebutuhan keduanya. *Work family conflict* terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara satu peran ke peran lain dalam waktu yang sama. Dalam kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan. Seseorang yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun kelompok. Dengan adanya disiplin kerja, peraturan-peraturan maupun kebijakan yang ada pada suatu organisasi dapat ditaati dan dihargai dengan kata lain disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi, jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka akan berdampak negatif dan mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun dan otomatis akan susah dalam mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi.

Kepuasan pegawai sangat diperlukan untuk pelaksanaan kerja yang lebih efektif serta mendukung peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari. Karena jika pegawai tidak merasakan kepuasan kerja dengan baik maka pegawai tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya kepuasan kerja didasari dengan perlengkapan kerja yang kurang memadai seperti sarana dan prasarana kantor kurang lengkap atau peralatan-peralatan kantor tidak memungkinkan. Karena pada dasarnya suatu organisasi merupakan suatu sistem yang bagian-bagiannya ialah unit-unit yang ada di dalam organisasi tersebut. Setiap unit mempunyai tugas dan sasarannya sendiri, namun tiap unit tak dapat melepaskan diri dari unit yang lainnya. Hal ini disebabkan karena suatu unit tak mungkin dapat berfungsi dengan baik tanpa dibantu oleh unit yang lain, tiap unit berkewajiban mendukung pelaksanaan fungsi unit lainnya bila seluruh organisasi ingin bergerak dengan lancar dan efektif melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan. Jadi kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t\text{-hitung } 2,219 > t\text{ tabel } 2,000$ atau $\text{sig } t \ 0,030 < 0,05$, dengan demikian H1 diterima
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t\text{-hitung } 2,110 > t\text{ tabel } 2,000$ atau $\text{sig } t \ 0,039 < 0,05$, dengan demikian H2 diterima
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t\text{-hitung } 2,414 > t\text{ tabel } 2,000$ atau $\text{sig } t \ 0,019 < 0,05$, dengan demikian H3 diterima.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $F\text{-hitung } 29,573 > F\text{-tabel } 2,761$ atau $\text{sig } F \ 0,000 < 0,05$, dengan demikian H4 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel yaitu *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja ternyata secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut untuk lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan dan pegawai meliputi :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Camat Gayamsari Kota Semarang untuk lebih tegas dalam menegur pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ada dan berkomunikasi baik bagi bawahan agar terjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan. Selain itu sebaiknya pegawai selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan, selalu hadir tepat waktu setelah jam makan siang selesai dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Camat Gayamsari Kota Semarang untuk selalu memberikan arahan positif tentang kepuasan kerja terhadap kinerjanya melalui pelatihan, seminar dan workshop, penanaman visi misi terhadap diri pegawai bahwa mengemban tugas demi masyarakat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan Kecamatan Gayamsari Kota Semarang harus lebih memperhatikan dan meminimalisir potensi terjadinya konflik peran ganda

yaitu dengan memberikan bimbingan dan pelatihan agar pegawai dapat menghasilkan output maksimal tanpa mengganggu keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan keluarga, memberikan pelatihan manajemen konflik, dan mengadakan rekreasi pegawai dengan melibatkan keluarga

4. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan meneliti beberapa hal seperti menambah jumlah variabel bebas seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi. Selain itu dalam penelitian mendatang perlu memperluas obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita, 2019, Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, **Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis**, Vol 2, No.1, April 2019
- Angelo, Kinicki dan Fugate. 2017. ***Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices***. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Arikunto*, Suharsimi, 2017, **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**. Cipta, Jakarta.
- Arisanti, Kartika Dwi, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi (Jimek)*, Volume 2 Nomor 1 Juli 2019
- Boles, J., Howard, 2017. *An Investigation Into the Inter-relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction*. ***Journal of Managerial Issues***.
- Breyer, B. & Bluemke, M. 2016. ***Work-Family Conflict Scale (ISSP). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen***. Abgerufen von [http://zis.gesis.org/skala/Breyer-Bluemke-Work-Family-Conflict-Scale-\(ISSP\)](http://zis.gesis.org/skala/Breyer-Bluemke-Work-Family-Conflict-Scale-(ISSP))
- Darmawati, 2019, **Work Family Conflict (Konflik Peran Keluarga dan Pekerjaan)**, IAIN Parepare Nusantara Press, Parepare
- Dewi, Ida Ayu Sri Purnama, 2021, Dampak *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Widya Amrita: **Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata**, Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3)
- Fahmi, Irham, 2012. **Pengantar manajemen keuangan teori dan soal jawab**. Alfabeta. Bandung.
- Fauziek, Elizabeth dan Yanuar, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. XYZ, **Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan**, Volume III No. 3/2021
- Ghozali, Imam, 2015, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L et al, 2018, ***Organizations (Behavior, Structure, Processes)***, Twelfth Edition, McGraw Hil

- Komara, Edi, 2021, Pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, **Journal of Economics and Business Aseanomics** 6(2) 2021
- Kinicki., A., & Mel, Fugate. 2017. **Organizational Behaviour**. New York: McGraw Hill
- Luthans, Fred. 2018, **Perilaku Organisasi**. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2020, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marpa, Nyoman, 2020, **Kiat Sukses Bisnis Keluarga Pembahasan 50 Kasus Bisnis Keluarga, Tantangan & Jawaban**, Penerbit Pantera Publishing, Bandung.
- Mattalata, Rismawati. 2018. **Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan**. Celebes Media Perkasa, Makassar.
- Moeheriono. 2017. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Octaviani, Novi, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang, **Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi**. Vol. 9, No. 1, 2021
- Purnomo, Wahyu, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen Paud, Dikdas, Dan Dikmen Di Kemendikbud, **Humanis**, Vol. 2, No. 2, 2022.
- Rikantika, Rurin, 2016, Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta), **Publikasi Karya Ilmiah**, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Robbins. Stephen P. 2017, **Organizational Behaviour**. Prentice Hall Inc, New Jersey USA.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2017, **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat, Jakarta.
- Rusdiana, 2022, **Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif**, Arsad Press, Bandung.

- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. 2019. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia** (D. M. Listianingsih (ed.)). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Refika Aditama Eresco, Jakarta.
- Sekaran, U. & Bougie, R., 2015. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5th ed penyunt. UK: John Wiley and Sons.
- Siagian, Sondang P. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Angkasa: Jakarta
- Siswanto. 2017. **Pengantar Manajemen**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo Agus, Sofiati Nunung Ayu, 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik**. Andi Offset. Yogyakarta
- Sugiyono, 2018, **Metodologi Penelitian**, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2018, **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RdnD)**, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. Edy. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2017, **Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia**, Kencana, Jakarta.
- Thomas, L. & Ganster, D. C. 2017. *Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective*. **Journal of Applied Psychology**, 80, 6–15.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2017. *Gender Dan Wanita Karir*. UB Press, Malang.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, 2022, **Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan**, Penerbit NEM, Jakarta.
- Wibowo, 2018, **Manajemen Kinerja**, Penerbit Rajagrafindo Persada: Jakarta

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN

**ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*,
DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**
(Studi Di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)



Nama Peneliti :

Viviorini

NIM : A02.20.0730P

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PELITA NUSANTARA
SEMARANG
2022
DAFTAR KUESIONER**

Setiap jawaban Bpk/Ibu/Sdr berikan akan merupakan bantuan yang tidak ternilai besarnya bagi penelitian kami. Untuk bantuan tersebut, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih. Hasil dari penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penulisan ilmiah oleh karena itu jawaban Bpk/Ibu/Sdr tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiannya.

I. Identitas Responden

1. N a m a :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. U s i a :Tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SLTP e. Sarjana
 - c. SLTA f. Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja :

II. Jawablah pertanyaan dibawah ini

Beri jawaban atas pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda “x” pada jawaban yang anda pilih, yaitu bobot antara 1 (satu) s/d 5 (lima) yang berkisar antara sangat tidak setuju sampai sangat setuju (STS-SS) untuk setiap pertanyaannya.

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4
- Jawaban Netral (N) diberi bobot 3
- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- Jawaban Sangat Tidak setuju (STS) diberi bobot 1

A. VARIABEL WORK FAMILY CONFLICT

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Saya selalu merasa ditekan oleh pekerjaan setiap masuk kerja					
2.	Merasa tugas selalu dibebankan ke saya					
3.	Saya merasa kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga					
4.	Pekerjaan yang banyak membuat saya merasa lupa dengan tanggung jawab dengan keluarga.					
5.	Komitmen dan tanggung jawab sering membuat saya lupa berbagi dengan keluarga					

B. VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	<i>Saya dalam bekerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh instansi</i>					
2.	<i>Saya selalu patuh pada peraturan instansi</i>					
3.	<i>Frekuensi kehadiran saya selalu sesuai standar hari kerja yang ditetapkan instansi</i>					
4.	<i>Saya selalu taat atas hasil kerja yang telah ditentukan instansi</i>					
5.	Saya selalu taat terhadap aturan perilaku yang telah ditentukan instansi (menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja)					

C. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Saya puas dengan bekerja saya di Kantor Kecamatan Gayamsari, karena saya dapat membuat kemajuan dan pekerjaan saya sangat menarik.					
2.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan di Kantor Kecamatan Gayamsari					
3.	Kantor Kecamatan Gayamsari memberikan supervisi yang baik kepada pegawai					
4.	Teman-teman kerja saya di Kantor Kecamatan Gayamsari sangat kooperatif					

5.	Kondisi kerja di Kantor Kecamatan Gayamsari kondusif					
----	--	--	--	--	--	--

D. VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Kinerja pegawai yang mengisi adalah pimpinan masing-masing pegawai

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
Sasaran Kerja						
1.	Pegawai mampu memenuhi kualitas kerja (ketelitian kerja dan kerapian kerja) dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Pegawai mampu memenuhi kuantitas hasil pekerjaan (jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan) yang ditetapkan instansi					
3.	Dalam menyelesaikan tugas pegawai selalu berusaha tepat waktu					
4.	Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan efisiensi					
Perilaku Kerja						
5.	Pegawai selalu berorientasi pada pelayanan ketika bekerja.					
6.	Pegawai memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain					
7.	Pegawai mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi					
8.	Pegawai mampu untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.lain					
9.	Pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya					
10.	Pegawai selalu merasa mampu untuk memimpin setiap pekerjaan					

Lampiran 2 :
Tabulasi Hasil Penelitian

No	Umur (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)	Work Family Conflict					Total X1	Disiplin Kerja					Total X2	Kepuasan Kerja					Total X3	Kinerja Pegawai										Total Y								
					1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
1	54	Laki laki	S2	27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
2	55	Perempuan	S2	26	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
3	50	Perempuan	S1	21	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	3	12	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25		
4	45	Perempuan	S1	16	3	3	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26	
5	58	Laki laki	SMA/SMK	30	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
6	55	Perempuan	S1	23	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	26		
7	57	Perempuan	S1	21	3	2	3	3	2	13	2	3	4	2	2	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25		
8	54	Perempuan	S1	20	2	2	3	3	4	14	2	2	3	2	3	12	3	2	3	3	3	14	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	30		
9	56	Laki laki	S1	19	2	4	2	3	3	14	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33			
10	43	Perempuan	S1	14	4	2	4	3	4	17	2	3	3	3	3	14	4	3	4	3	4	18	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	34				
11	52	Perempuan	S1	12	3	2	3	3	4	15	3	4	4	3	3	17	2	3	3	2	3	13	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32		
12	56	Perempuan	S1	23	3	3	2	3	3	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	2	3	14	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31		
13	51	Perempuan	S1	23	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	5	3	3	3	4	18	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36		
14	51	Perempuan	S1	22	2	3	4	3	4	16	3	3	4	3	3	16	5	4	3	4	4	20	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37		
15	57	Laki laki	S1	21	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	2	15	2	3	3	3	3	14	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	36			
16	53	Perempuan	S1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	3	16	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37		
17	42	Laki laki	S2	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	27			
18	43	Perempuan	S1	12	2	2	4	3	3	14	4	4	3	3	4	18	2	3	4	4	2	15	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	41			
19	57	Laki laki	S1	18	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	5	19	4	3	4	3	4	18	5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	38				
20	56	Perempuan	S1	28	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	18	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	37				
21	54	Laki laki	S1	24	2	3	4	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39			
22	50	Laki laki	S1	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	43			
23	53	Perempuan	S1	25	4	3	3	4	2	16	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39				
24	55	Perempuan	D3	18	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	36			
25	46	Laki laki	S1	13	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	19	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	39				
26	43	Laki laki	S1	9	3	2	3	3	4	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36			
27	37	Laki laki	S1	8	3	3	5	3	4	18	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	5	20	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	40				
28	52	Laki laki	S1	20	2	3	3	3	4	15	3	4	3	3	3	16	3	3	4	2	3	15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36			
29	51	Laki laki	S2	23	4	2	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18	3	2	2	2	3	12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38			
30	52	Laki laki	S1	22	4	5	5	4	3	21	4	3	3	3	3	16	5	2	3	2	2	14	4	4	3	2	4	5	3	2	2	4	4	4	4	4	33				
31	50	Laki laki	S1	21	3	2	3	3	3	14	3	3	4	3	2	15	4	4	2	3	2	15	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	26				
32	47	Perempuan	S1	20	2	4	4	3	3	16	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34			
33	49	Perempuan	S1	19	3	3	3	3	3	15	5	4	4	4	4	21	5	4	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	34			

34	54	Perempuan	S1	18	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	4	3	2	3	16	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	32
35	47	Perempuan	S1	14	4	4	5	4	3	20	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
36	44	Laki laki	S1	14	4	4	2	3	3	16	3	3	3	4	2	15	3	3	4	4	2	16	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	35
37	40	Perempuan	S1	12	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	40
38	44	Perempuan	S1	12	4	4	4	2	4	18	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	38
39	56	Perempuan	S1	11	3	4	3	4	2	16	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
40	45	Laki laki	D3	10	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	38
41	30	Laki laki	S1	5	5	3	4	3	4	19	4	5	4	3	3	19	5	4	5	4	3	21	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
42	30	Perempuan	S2	4	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
43	27	Perempuan	S1	4	4	4	3	4	4	19	2	4	4	4	3	17	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	42
44	51	Laki laki	SMA/SMK	19	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	5	4	3	5	5	22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
45	56	Laki laki	SMA/SMK	17	3	4	3	2	2	14	3	4	4	5	4	20	4	3	5	4	5	21	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	33
46	37	Perempuan	SMA/SMK	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	21	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	41
47	42	Laki laki	SMA/SMK	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
48	44	Laki laki	SMA/SMK	17	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	4	18	5	4	4	5	3	21	3	3	3	5	3	4	2	4	4	3	34
49	54	Laki laki	SMP	18	5	5	4	4	4	22	4	3	4	3	4	18	4	5	4	4	4	21	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	35
50	37	Perempuan	D3	16	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	3	17	4	5	3	4	3	19	3	3	4	5	3	3	4	4	3	5	37
51	36	Perempuan	D3	18	3	3	4	4	4	18	3	3	2	3	3	14	3	4	3	4	3	17	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	37
52	29	Perempuan	D3	17	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	3	18	4	4	5	3	3	19	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33
53	29	Perempuan	D3	8	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
54	28	Perempuan	D3	8	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	5	4	5	4	22	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	42
55	26	Perempuan	D3	9	2	3	4	4	4	17	3	3	3	4	5	18	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	5	3	5	5	5	3	40
56	26	Perempuan	D3	8	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36
57	25	Perempuan	D3	7	4	4	3	4	5	20	4	3	3	4	4	18	5	4	5	3	4	21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
58	25	Perempuan	D3	6	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	37
59	25	Perempuan	D3	6	3	3	4	2	3	15	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
60	24	Laki laki	D3	5	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	30
61	49	Laki laki	SMA/SMK	18	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	2	17	3	3	3	3	3	15	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	31
62	57	Laki laki	SD	19	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	14	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	32
63	57	Laki laki	SD	28	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	42,9	42,9	42,9
Perempuan	36	57,1	57,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 29 Tahun	10	15,9	15,9	15,9
30 – 39 Tahun	6	9,5	9,5	25,4
40 – 49 Tahun	16	25,4	25,4	50,8
50 - 58 Tahun	31	49,2	49,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	2	3,2	3,2	3,2
SMP	1	1,6	1,6	4,8
SMA/SMK	7	11,1	11,1	15,9
Diploma	13	20,6	20,6	36,5
S1	35	55,6	55,6	92,1
S2	5	7,9	7,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 01 - 09 Tahun	13	20,6	20,6	20,6
10 - 19 Tahun	28	44,4	44,4	65,1
20 - 29 Tahun	21	33,3	33,3	98,4
30 - 39 Tahun	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	13	20,6	20,6	20,6
	3,00	17	27,0	27,0	47,6
	4,00	30	47,6	47,6	95,2
	5,00	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	17,5	17,5	17,5
	3,00	24	38,1	38,1	55,6
	4,00	23	36,5	36,5	92,1
	5,00	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	19	30,2	30,2	42,9
	4,00	31	49,2	49,2	92,1
	5,00	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	11,1	11,1	11,1
	3,00	30	47,6	47,6	58,7
	4,00	25	39,7	39,7	98,4
	5,00	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	14,3	14,3	14,3
	3,00	20	31,7	31,7	46,0
	4,00	32	50,8	50,8	96,8
	5,00	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	20	31,7	31,7	44,4
	4,00	33	52,4	52,4	96,8
	5,00	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,3	6,3	6,3
	3,00	25	39,7	39,7	46,0
	4,00	30	47,6	47,6	93,7
	5,00	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	9,5	9,5	9,5
	3,00	22	34,9	34,9	44,4
	4,00	35	55,6	55,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	9,5	9,5	9,5
	3,00	25	39,7	39,7	49,2
	4,00	30	47,6	47,6	96,8
	5,00	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	28	44,4	44,4	57,1
	4,00	23	36,5	36,5	93,7
	5,00	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	21	33,3	33,3	46,0
	4,00	25	39,7	39,7	85,7
	5,00	9	14,3	14,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	11,1	11,1	11,1
	3,00	28	44,4	44,4	55,6
	4,00	24	38,1	38,1	93,7
	5,00	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	25	39,7	39,7	52,4
	4,00	25	39,7	39,7	92,1
	5,00	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	19,0	19,0	19,0
	3,00	24	38,1	38,1	57,1
	4,00	22	34,9	34,9	92,1
	5,00	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	26	41,3	41,3	54,0
	4,00	26	41,3	41,3	95,2
	5,00	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	9,5	9,5	9,5
	3,00	23	36,5	36,5	46,0
	4,00	26	41,3	41,3	87,3
	5,00	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	24	38,1	38,1	50,8
	4,00	23	36,5	36,5	87,3
	5,00	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	25	39,7	39,7	52,4
	4,00	23	36,5	36,5	88,9
	5,00	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	17,5	17,5	17,5
	3,00	20	31,7	31,7	49,2
	4,00	21	33,3	33,3	82,5
	5,00	11	17,5	17,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,3	6,3	6,3
	3,00	29	46,0	46,0	52,4
	4,00	27	42,9	42,9	95,2
	5,00	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	9,5	9,5	9,5
	3,00	26	41,3	41,3	50,8
	4,00	27	42,9	42,9	93,7
	5,00	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	15,9	15,9	15,9
	3,00	23	36,5	36,5	52,4
	4,00	23	36,5	36,5	88,9
	5,00	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,7	12,7	12,7
	3,00	23	36,5	36,5	49,2
	4,00	27	42,9	42,9	92,1
	5,00	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	11,1	11,1	11,1
	3,00	23	36,5	36,5	47,6
	4,00	27	42,9	42,9	90,5
	5,00	6	9,5	9,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,8	4,8	4,8
	3,00	29	46,0	46,0	50,8
	4,00	25	39,7	39,7	90,5
	5,00	6	9,5	9,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 5 :
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability- *WORK FAMILY CONFLICT*

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,6190	5,498	,554	,727
X1.2	13,6349	5,623	,520	,739
X1.3	13,4603	5,672	,552	,727
X1.4	13,6667	5,968	,608	,713
X1.5	13,5556	5,993	,500	,744

Reliability-Disiplin Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13,8095	4,899	,649	,765
X2.2	13,7302	5,039	,655	,764
X2.3	13,8095	5,415	,576	,787
X2.4	13,8254	5,146	,617	,775
X2.5	13,9048	5,120	,535	,802

Reliability-Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,5238	6,576	,589	,800
X3.2	13,6825	6,898	,635	,786
X3.3	13,6508	6,812	,608	,793
X3.4	13,7619	6,410	,652	,780
X3.5	13,6984	6,956	,621	,790

Reliability-Kinerja Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31,3175	25,252	,436	,848
Y.2	31,3968	23,308	,654	,829
Y.3	31,4286	23,829	,603	,834
Y.4	31,3810	23,304	,564	,838
Y.5	31,4286	24,829	,625	,834
Y.6	31,4286	25,378	,480	,844
Y.7	31,4603	24,317	,511	,842
Y.8	31,4286	23,507	,684	,827
Y.9	31,3810	24,111	,600	,834
Y.10	31,3492	26,005	,408	,850

Lampiran 6 :
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43933948
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,054
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 :
Hasil Uji Glejser

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABSUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,128 ^a	,016	-,034	2,19412

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,694	3	1,565	,325	,807 ^b
	Residual	284,037	59	4,814		
	Total	288,730	62			

a. Dependent Variable: ABSUT

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,908	1,853		1,569	,122
	Work Family Conflict	-,041	,143	-,055	-,284	,777
	Disiplin Kerja	,133	,164	,171	,812	,420
	Kepuasan Kerja	-,109	,136	-,160	-,800	,427

a. Dependent Variable: ABSUT

Lampiran 8 : Hasil Perhitungan Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	,601	,580	3,52570

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102,821	3	367,607	29,573	,000 ^b
	Residual	733,401	59	12,431		
	Total	1836,222	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

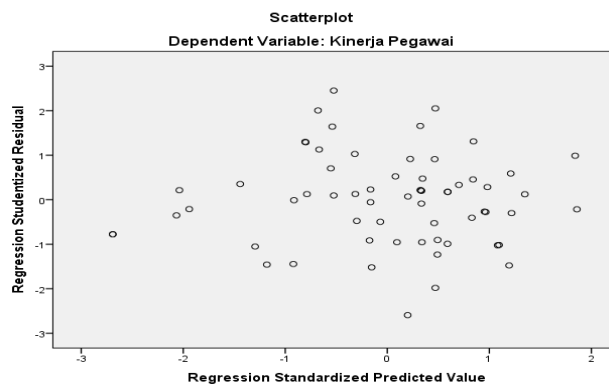
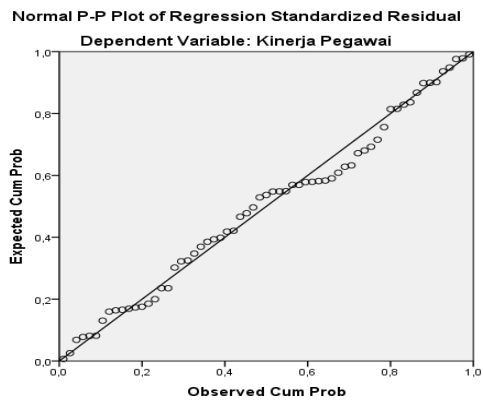
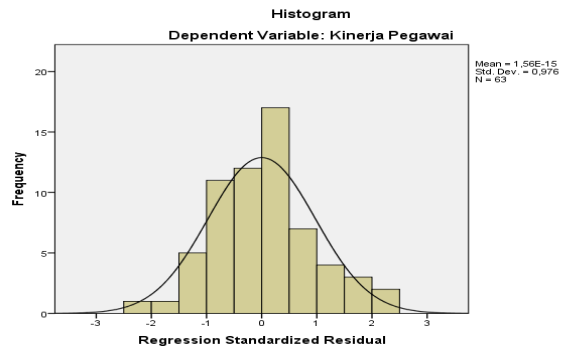
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Family Conflict, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,590	2,978		2,549	,013		
	Work Family Conflict	,510	,230	,273	2,219	,030	,447	2,235
	Disiplin Kerja	,556	,264	,283	2,110	,039	,377	2,653
	Kepuasan Kerja	,529	,219	,309	2,414	,019	,414	2,415

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



**Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05**

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0,997	41	0,301	81	0,216	121	0,177	161	0,154	201	0,138
2	0,950	42	0,297	82	0,215	122	0,176	162	0,153	202	0,137
3	0,878	43	0,294	83	0,213	123	0,176	163	0,153	203	0,137
4	0,811	44	0,291	84	0,212	124	0,175	164	0,152	204	0,137
5	0,754	45	0,288	85	0,211	125	0,174	165	0,152	205	0,136
6	0,707	46	0,285	86	0,210	126	0,174	166	0,151	206	0,136
7	0,666	47	0,282	87	0,208	127	0,173	167	0,151	207	0,136
8	0,632	48	0,279	88	0,207	128	0,172	168	0,151	208	0,135
9	0,602	49	0,276	89	0,206	129	0,172	169	0,150	209	0,135
10	0,576	50	0,273	90	0,205	130	0,171	170	0,150	210	0,135
11	0,553	51	0,271	91	0,204	131	0,170	171	0,149	211	0,134
12	0,532	52	0,268	92	0,203	132	0,170	172	0,149	212	0,134
13	0,514	53	0,266	93	0,202	133	0,169	173	0,148	213	0,134
14	0,497	54	0,263	94	0,201	134	0,168	174	0,148	214	0,134
15	0,482	55	0,261	95	0,200	135	0,168	175	0,148	215	0,133
16	0,468	56	0,259	96	0,199	136	0,167	176	0,147	216	0,133
17	0,456	57	0,256	97	0,198	137	0,167	177	0,147	217	0,133
18	0,444	58	0,254	98	0,197	138	0,166	178	0,146	218	0,132
19	0,433	59	0,252	99	0,196	139	0,165	179	0,146	219	0,132
20	0,423	60	0,250	100	0,195	140	0,165	180	0,146	220	0,132
21	0,413	61	0,248	101	0,194	141	0,164	181	0,145	221	0,131
22	0,404	62	0,246	102	0,193	142	0,164	182	0,145	222	0,131
23	0,396	63	0,244	103	0,192	143	0,163	183	0,144	223	0,131
24	0,388	64	0,242	104	0,191	144	0,163	184	0,144	224	0,131
25	0,381	65	0,240	105	0,190	145	0,162	185	0,144	225	0,130
26	0,374	66	0,239	106	0,189	146	0,161	186	0,143	226	0,130
27	0,367	67	0,237	107	0,188	147	0,161	187	0,143	227	0,130
28	0,361	68	0,235	108	0,187	148	0,160	188	0,142	228	0,129
29	0,355	69	0,234	109	0,187	149	0,160	189	0,142	229	0,129
30	0,349	70	0,232	110	0,186	150	0,159	190	0,142	230	0,129
31	0,344	71	0,230	111	0,185	151	0,159	191	0,141	231	0,129
32	0,339	72	0,229	112	0,184	152	0,158	192	0,141	232	0,128
33	0,334	73	0,227	113	0,183	153	0,158	193	0,141	233	0,128
34	0,329	74	0,226	114	0,182	154	0,157	194	0,140	234	0,128
35	0,325	75	0,224	115	0,182	155	0,157	195	0,140	235	0,127
36	0,320	76	0,223	116	0,181	156	0,156	196	0,139	236	0,127
37	0,316	77	0,221	117	0,180	157	0,156	197	0,139	237	0,127
38	0,312	78	0,220	118	0,179	158	0,155	198	0,139	238	0,127
39	0,308	79	0,219	119	0,179	159	0,155	199	0,138	239	0,126
40	0,304	80	0,217	120	0,178	160	0,154	200	0,138	240	0,126

Tabel Distribusi t

Untuk Uji Satu Pihak						
DF	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
Untuk Uji Dua Pihak						
DF	0,5	0,2	0,1	0,050	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654

Tabel F

DF	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257

60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191