

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE*
SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



Oleh :

HASSYA AURELLYA DWIYANTI
NPM. 2261201038

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **22 Juli 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si		Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM.		Anggota
3.	Dian Ima Aprianti, S.I.P, MM		Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : HASSYA AURELLYA DWIYANTI
NPM : 22.61201.038
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Nilai Angka/Huruf : **78,27/=B+=**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh *Employee Angagemen*, *Work Life Balance*,
dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.**

Nama Mahasiswa : Hassya Aurelly Dwiyanti

NPM : 2261201038

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Dr. Suyanto, SE, M.Si
NIDN.0009087701

Dosen Pembimbing II



Eko Ravi Pratama, SE,MM
NIDN.111119102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widyagama Mahakam Samarinda




Dr. M. Asyraf Midar Abbas, SE, MM
NIP.19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi tanggal : 22 Juli 2026

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Rabu

Tanggal : 22 Juli 2026

Dosen Penguji

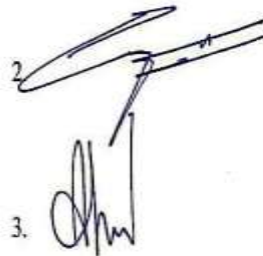
1. Dr. Suyanto, SE, M.Si

1.



2. Eko Ravi Pratama, SE, MM

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.IP, MM

3.



HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Hassya Aurelly Dwiyanti

NPM : 2261201038

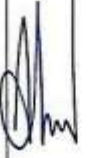
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Proposal yang berjudul: *Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur*, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, SE, M.Si	-	
2.	Eko Ravi Pratama, SE,MM	- Lengkapi data yang berhubungan	
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	- Data kinerja - Implementasi konsep teori - Rumusan masalah-hipotesis - Alasan menggunakan kausal, spss, scatter plot	

RIWAYAT HIDUP



Hassya Aurelly Dwiyanthi; nama panggilan Hassya, Lahir di Samarinda, pada tanggal 23 Juni 2004, merupakan anak ke dua dari bapak Budi Rahmat dan Ibu Siti Julaiha. Menempuh pendidikan dasar tahun 2010 - 2016 pada SDN 017 Loa janan, Melanjutkan ke Mts Al-Istiqomah Loa janan tahun 2016 - 2019 dan melanjutkan pendidikan di Smk Muhammadiyah Loa Janan tahun 2019 - 2022. Terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2022. Melaksanakan KKN di Kelurahan Rawa Makmur Palaran tahun 2025, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Nurdin Arifin, S.Pd., M.Pd. Selama masa perkuliahan, penulis menjalani proses pembelajaran dengan penuh semangat, ketekunan, dan kerja keras sebagai bentuk kesungguhan dalam menempuh pendidikan. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M), penulis melaksanakan penelitian di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan judul: “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.”

Moto

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 5-6)

“god have perfect timing, never early, never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it's a worth the wait”

Salam Hormat,

Hassya Aurelly Dwiyanthi

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Budi Rahmat dan Ibunda Siti Julaiha, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, MPd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing 1, yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II, yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan
7. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
8. Pihak Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta membantu kelancaran proses penelitian.
9. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam setiap proses yang dijalani hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Teman-teman penulis yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 11 April 2026

Penulis,

Hassya Aurelly Dwiyantri

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGUJI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Dasar Teori	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2 Grand Theory: Boundary Theory	13
2.2.3 Kinerja	15
2.2.4 Employee Engagement	16
2.2.5 Work life Balance	18
2.2.6 Beban Kerja	19

2.3	Model Konseptual	20
2.4	Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		22
3.1	Jenis dan Metode Penelitian	22
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	22
3.3	Definisi Operasional Variabel	23
3.3.1	Kinerja	23
3.3.2	Employee Engagement	23
3.3.3	Work Life Balance	24
3.3.4	Beban Kerja	24
3.4	Populasi dan Sampel	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1	Data Primer	26
3.5.2	Data Sekunder	28
3.6	Metode Analisis	28
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian	29
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	29
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.6.3.1	Koefisien Korelasi (R)	32
3.6.3.2	Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.7	Pengujian Hipotesis	33
3.7.1	Uji F (Simultan)	34
3.7.2	Uji t (Parsial)	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		35
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur	35
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur	35
4.1.3	Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur	36
4.2	Deskripsi Data	37
4.2.1	Karakteristik Responden	37
4.2.2	Rekap Hasil Jawaban Responden	39

4.3	Analisis Data	48
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	48
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	54
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.3.4	Pengujian Hipotesis	60
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSAKA		67
LAMPIRAN		70

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Kinerja pegawai (2021-2023)	2
Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai 6 Bulan Terakhir (Tahun 2025-2026)	3
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Skala Likert	27
Tabel 3.2 Tabel Interval Nilai R	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X2	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X3	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y	52
Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas X1,X2.X3 dan Y	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4 10 Hasil Uji Multikolinearitas	55

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur	34
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Pertanyaan Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 2. Dokumentasi dan Pertanyaan Wawancara	77
Lampiran 3. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Offline	80
Lampiran 4. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Online	80
Lampiran 5. Hasil Rekap Karakteristik Responden	81
Lampiran 6. Hasil Rekap Jawaban <i>Employee Engagement</i>	81
Lampiran 7. Hasil Rekap Jawaban <i>Work Life Balance</i>	86
Lampiran 8. Hasil Rekap Jawaban Variabel Beban Kerja	91
Lampiran 9. Hasil Rekap Jawaban Variabel Kinerja	96
Lampiran 10 Tabel r	102
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas SPSS	105
Lampiran 12. Uji Reabilitas SPSS	115
Lampiran 13. Normalitas SPSS	116
Lampiran 14. Uji Multikolinearitas SPSS	116
Lampiran 15. Heteroskedastisitas SPSS	116
Lampiran 19. Tabel Uji F	118
Lampiran 20. Uji F SPSS	120
Lampiran 21. Tabel Distribusi Uji t (t tabel)	120
Lampiran 22. Uji T SPSS	122

ABSTRAK

Hassya Aurelly Dwiyantri; Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. Suyanto, SE, M.Si dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Eko Ravi Pratama SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert serta data sekunder dari jurnal dan literatur yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara cukup kuat.

Kata Kunci: Pengaruh; *Employee Engagement*; *Work Life Balance*; Beban Kerja; Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena menjadi faktor utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimiliki. Peran SDM menjadi semakin penting dalam organisasi sektor, publik khususnya instansi pemerintahan, yang dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut juga berlaku pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, yang bergerak di bidang kehutanan dan bertanggung jawab atas pengelolaan serta pelaksanaan program kehutanan di Provinsi Kalimantan Timur. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat ditentukan oleh kinerja pegawai, sehingga pengelolaan SDM menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan ukuran tingkat pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, memenuhi target yang telah ditentukan, serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Pengukuran kinerja pegawai penting untuk menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan sebagai dasar untuk mengevaluasi kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan melalui wawancara awal dengan ibu Hernita selaku pegawai pada bagian Administrasi Perkantoran di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 11 Februari 2026, diperoleh informasi bahwa secara umum kualitas dan ketepatan waktu hasil kerja pegawai dinilai cukup memuaskan. Pegawai pada umumnya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Namun demikian, dalam pelaksanaan pekerjaan masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi proses penyelesaiannya. Salah satunya berkaitan dengan penggunaan aplikasi kerja

yang bergantung pada jaringan internet, sehingga ketika jaringan kurang stabil pekerjaan menjadi lebih lambat untuk diselesaikan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kurangnya apresiasi atau pengakuan terhadap hasil kerja pegawai dapat memengaruhi motivasi kerja. Apresiasi yang dimaksud dapat berupa pengakuan dari pimpinan, seperti pemberian pujian, penilaian kinerja yang baik, maupun bentuk penghargaan terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi variabel penting yang perlu dikaji lebih mendalam untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai pencapaian kerja pegawai.

Tabel 1.1 Data Kinerja pegawai (2021-2023)

No	Tahun	Nilai Hasil Evaluasi	Tingkat Akuntabilitas Kinerja
1	2021	71,92	BB
2	2022	68,10	B
3	2023	74,50	BB

Sumber: Website Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan Tabel 1.1, nilai akuntabilitas kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur tahun 2021-2023 mengalami perubahan. Pada tahun 2021 memperoleh nilai 71,92 dengan kategori BB, kemudian pada tahun 2022 menurun menjadi 68,10 dengan kategori B, dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 74,50 dengan kategori BB. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa capaian akuntabilitas kinerja masih mengalami dinamika dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti Employee Engagement, Work Life Balance, dan Beban Kerja.

Employee Engagement atau keterikatan pegawai menggambarkan sejauh mana pegawai menunjukkan motivasi, energi, dan komitmen dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. tingkat keterikatan ini mencerminkan kemampuan pegawai untuk tetap fokus, bersemangat, dan menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten, meskipun menghadapi tekanan atau beban kerja yang tinggi. Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan melalui wawancara awal dengan ibu Hernita selaku pegawai

pada bagian Administrasi Perkantoran di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 11 Februari 2026, Penulis memperoleh gambaran bahwa pegawai umumnya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat serta tetap menunjukkan keseriusan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk ketika menerima tugas tambahan. Namun demikian, dalam kondisi tertentu pegawai masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus kerja, terutama ketika terdapat gangguan dari lingkungan sekitar. Selain itu, semangat kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh tingkat apresiasi atau pengakuan yang diberikan oleh organisasi terhadap hasil kerja yang telah dicapai, Apresiasi tersebut dapat menjadi bentuk motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperkuat komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan masih dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga *employee engagement* menjadi variabel penting untuk diteliti lebih lanjut guna memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai komitmen dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai 6 Bulan Terakhir (Tahun 2025-2026)

No	bulan	keterangan	Jumlah Keterlambatan
1	Agustus	Terlambat	57
2	September	Terlambat	42
3	Oktober	Terlambat	66
4	November	Terlambat	31
5	Desember	Terlambat	43
6	Januari	Terlambat	79

Sumber: Dinas kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, 2025

Selain informasi yang diperoleh melalui wawancara, gambaran awal mengenai tingkat *employee engagement* pegawai juga dapat dilihat melalui data absensi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.1 Berdasarkan ketentuan jam kerja yang berlaku, pegawai seharusnya mulai bekerja pada pukul 08.00

WITA. Namun demikian, data absensi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang datang melebihi waktu masuk kerja yang telah ditetapkan. Selama periode Agustus 2025 hingga Januari 2026 terlihat adanya fluktuasi tingkat keterlambatan pegawai, dengan jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari. Kondisi ini menjadi indikasi awal adanya rendahnya tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Work life balance merupakan aspek penting dalam kehidupan kerja pegawai yang berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan melalui wawancara awal dengan ibu Hernita selaku pegawai pada bagian Administrasi Perkantoran di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 11 Februari 2026, diperoleh informasi bahwa secara umum kondisi *work life balance* pegawai secara berada pada tingkat yang cukup baik dan pegawai masih merasa nyaman dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun dalam kondisi tertentu, pekerjaan masih dapat memengaruhi waktu pribadi pegawai, misalnya ketika harus menyelesaikan laporan, mengurus administrasi, atau menangani tugas-tugas yang membutuhkan penyelesaian cepat, sehingga pegawai harus bekerja di luar jam kerja normal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *work life balance* secara keseluruhan terjaga, stabilitasnya belum sepenuhnya konsisten dalam semua kondisi kerja.

Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja mencakup jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, dan batas waktu penyelesaian yang harus dipenuhi. Pada kondisi ideal, beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik. Distribusi beban kerja yang seimbang juga berperan dalam meningkatkan efisiensi, kepuasan pegawai, dan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan pra-penelitian melalui wawancara awal dengan ibu Hernita selaku pegawai pada bagian Administrasi Perkantoran di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 11 Februari 2026, diperoleh gambaran bahwa secara umum jumlah dan tingkat kesulitan tugas

pada umumnya sesuai dengan kemampuan pegawai, serta dapat diselesaikan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan. Namun, pada kondisi tertentu, informasi mengenai batas waktu penyelesaian tugas disampaikan secara mendadak sehingga pegawai harus bekerja terburu-buru. Selain itu, ketika pegawai melaksanakan tugas dinas ke luar, sebagian pekerjaan dialihkan kepada pegawai yang tetap berada di kantor, yang berpotensi meningkatkan beban kerja, terutama saat bersamaan dengan tugas rutin, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja antar pegawai. Beberapa pekerjaan, khususnya pada bagian pengadministrasian perkantoran, masih memerlukan perhatian tambahan, sehingga pegawai yang ada harus menangani tugas di luar tanggung jawab utamanya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja di instansi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai (Deky Ngamel *et al.*, 2025; Simanjaya Hermanto & Lianto, 2023; Kuswani Wati *et al.*, 2022). Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji variabel secara terpisah dan dilakukan pada sektor atau wilayah yang berbeda. Penelitian yang menganalisis secara simultan pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya di bidang kehutanan, masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan temuan awal yang didukung oleh data serta keterbatasan penelitian sebelumnya, penelitian ini dinilai penting untuk dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan menghasilkan temuan yang objektif dan terukur

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *employee engagement* dan *work life balance*, serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian di batasi pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur di Kota Samarinda, yang meliputi pegawai PNS dan PPPK yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan.
2. Variabel penelitian ini di batasi pada *employee engagement*, *work life balance*, beban kerja, sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.
4. Penelitian ini menggunakan data kinerja pegawai periode tahun 2021-2023 sesuai dengan ketersediaan data, serta dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga penelitian hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian berlangsung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya kajian keilmuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai *employee engagement*, *work life balance*, beban kerja, dan kinerja pada sektor publik.

2. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah dan bahan rujukan akademik bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai, serta dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan diskusi akademik.

3. Manfaat Praktik

1. Bagi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel sejenis maupun

pengembangan model penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini disusun dalam tiga bab dengan sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan proposal.

BAB II TINJAUAN PUSAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang berkaitan *dengan employee engagement* dan *work life balance* serta beban kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran penelitian, serta perumusan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta rencana teknik analisis data yang akan digunakan

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian, deskripsi data penelitian, hasil analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran yang disusun berdasarkan hasil penelitian tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan sejumlah kajian terdahulu yang membahas topik serupa. Hasil-hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai sumber rujukan untuk memperdalam pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti, memperkuat landasan teori, dan membantu penulis menetapkan arah serta tujuan penelitian secara lebih terarah. Selain berfungsi sebagai dasar teori, penelitian sebelumnya juga dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan untuk menilai persamaan dan perbedaan temuan, sehingga aspek-aspek yang belum banyak diteliti dapat terlihat dengan jelas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya melengkapi temuan yang sudah ada, tetapi juga memberikan kontribusi baru bagi pengembangan kajian di bidang yang relevan. Berikut adalah uraian penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan rujukan dalam penelitian ini.

1. Penelitian dari Deky Ngamel *et al* (2025) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Tengah”

Persamaan : Penelitian terdahulu dan penelitian penulis sama-sama meneliti *employee engagement* sebagai variabel independen serta dilakukan pada instansi pemerintahan sektor publik.

Perbedaan : Penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu *employee engagement* (X1), dan dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanian Provinsi Papua Tengah. Sementara itu, penelitian penulis menambahkan variabel *work life balance* (X2) dan beban kerja (X3) serta dilakukan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil dan Metode : Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,897 dan kontribusi pengaruh sebesar 78,7%. Aspek yang paling berkontribusi terhadap kinerja pegawai adalah dedikasi, partisipasi aktif, dan identitas pekerjaan.

2. Penelitian dari Simanjaya Hermanto & Lianto (2023) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat”

Persamaan : Penelitian terdahulu dan penelitian penulis sama-sama meneliti *employee engagement* dan *work life balance* sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Perbedaan : Perbedaan penelitian terletak pada variabel ketiga (X3), objek penelitian, dan skala pengukuran. Penelitian terdahulu menggunakan *self-efficacy* (X3) sebagai variabel tambahan, sedangkan penelitian penulis menggunakan beban kerja (X3). Objek penelitian terdahulu adalah Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan skala Likert 5 poin, sedangkan penelitian penulis menggunakan skala Likert 4 poin.

Hasil dan Metode : Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling dan pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,614, sedangkan *self-efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,382. Namun, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,515 > 0,05$ dan koefisien regresi negatif - 0,015. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 95,7%.

3. Penelitian dari Kuswani Wati *et al* (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah”

Persamaan : Penelitian terdahulu dan penelitian penulis sama-sama meneliti beban kerja (X3) sebagai variabel independen serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Perbedaan : Perbedaan penelitian terletak pada variabel tambahan dan objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian penulis menggunakan *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja. Penelitian terdahulu tidak meneliti *employee engagement* dan *work life balance*. Objek penelitian terdahulu adalah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil dan Metode : Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $R^2 = 61,7\%$.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida *et al* (2024), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan yang mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam perusahaan, baik karyawan berstatus buruh maupun pegawai tetap. Pengelolaan tersebut dilakukan secara terencana dan sistematis dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan, sehingga mampu mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal bagi perusahaan atau organisasi (hal. 1).

2.2.1.1 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia (Amelia *et al.*, 2022, hal. 134)

- 1) Perencanaan, adalah proses merancang penggunaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan menetapkan program kepegawaian yang mendukung pencapaian tujuan.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur seluruh karyawan melalui pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi, karena organisasi berfungsi sebagai alat mencapai tujuan.
- 3) Pengarahan adalah usaha untuk memimpin karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan memantau dan mengarahkan karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan serta bekerja sesuai rencana, dengan melakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan.
- 5) Pengadaan adalah proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi adalah pemberian imbalan berupa uang atau barang, langsung maupun tidak langsung, kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan, dengan prinsip adil dan layak sesuai prestasi kerja dan kebutuhan dasar, serta berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

- 8) Pengintegrasian adalah upaya menyatukan kepentingan perusahaan dan karyawan agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan, mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan untuk memengaruhi individu maupun kelompok mencapai tujuan.
- 9) Pemeliharaan adalah kegiatan menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap bekerja sama hingga pensiun, melalui program kesejahteraan yang menyesuaikan kebutuhan mayoritas pegawai dan pedoman internal.
- 10) Kedisiplinan adalah fungsi kunci dalam MSDM yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan, berupa kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan lembaga dan norma sosial.
- 11) Pemberhentian adalah penghentian hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, baik karena keinginan pegawai, perusahaan, berakhirnya kontrak, pensiun, maupun alasan lain, yang diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

2.2.2 Grand Theory: Boundary Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Boundary Theory*, yang dikembangkan oleh Ashforth *et al* (2000), menjelaskan cara individu mengatur batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Teori ini menekankan dua pendekatan utama segmentasi, yaitu menjaga batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan integrasi, yaitu menyesuaikan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi agar saling mendukung. Pengaturan batasan yang efektif diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, mendorong keterlibatan kerja, dan memperbaiki kinerja pegawai, karena konflik antarperan dapat diminimalkan. Clark (2000) menambahkan bahwa kekuatan batasan antara pekerjaan dan keluarga menentukan sejauh mana integrasi atau segmentasi dilakukan. Pegawai yang mampu mengelola batasan secara baik cenderung memiliki kepuasan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih tinggi,

sehingga kinerjanya dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi menjadi lebih optimal. Selanjutnya Morgan & Desrochers, (2021), menekankan bahwa pengelolaan batasan (*boundary enactment*) dapat dilihat pada tiga level psikologis, perilaku, dan eksternal, yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, kondisi organisasi, dan sumber daya yang tersedia. Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dan permeabilitas batas peran penting untuk menciptakan *work life balance*. Selain itu, beban kerja pegawai yang tinggi dapat mengganggu pengelolaan batasan tersebut, yang kemudian berdampak pada penurunan *employee engagement* dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, *Boundary Theory* tetap relevan untuk menjelaskan fenomena modern terkait pengelolaan *Work Life Balance*, serta bagaimana beban kerja dan dukungan organisasi memengaruhi keterlibatan dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, konsep *Boundary Theory* diimplementasikan untuk menjelaskan keterkaitan antara *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, beban kerja, dan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu terciptanya *Work Life Balance*. Beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat mengganggu pengelolaan batas tersebut karena tuntutan pekerjaan dapat meluas ke kehidupan pribadi.

Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang sesuai dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pegawai mampu mengelola batas perannya dengan baik dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, pegawai cenderung memiliki energi, kenyamanan, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan *Employee Engagement* dan pada akhirnya mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Dengan demikian, *Boundary Theory* digunakan sebagai landasan konseptual untuk menjelaskan bagaimana pengelolaan batas peran berkaitan

dengan *Work Life Balance* dan beban kerja serta dapat mendorong *Employee Engagement* dan peningkatan kinerja pegawai.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik maka perusahaan haruslah memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut Nigrum (dalam Wulandari *et al.*, 2023, hal. 490)

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir dalam (Nurfitriani, 2022, hal 16) kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja, merupakan ukuran kinerja yang dinilai berdasarkan tingkat baik atau tidaknya hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses kerja. Penilaian kualitas dilakukan dengan melihat kesesuaian hasil kerja terhadap standar yang telah ditetapkan.
- 2) Kuantitas kerja, dinilai berdasarkan banyaknya hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Semakin besar jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target, maka semakin baik tingkat kinerja yang dicapai.
- 3) Waktu, menilai kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Penyelesaian tugas secara tepat waktu mencerminkan efektivitas kerja, perencanaan yang baik, serta tingkat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan antar karyawan.

- 4) Hubungan Antar Karyawan, merupakan salah satu aspek dalam penilaian kinerja yang berkaitan dengan tingkat kerja sama dan keharmonisan hubungan, baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.4 *Employee Engagement*

2.2.4.1 *Pengertian Employee Engagement*

Keterikatan karyawan merupakan salah satu aspek sumber daya manusia perusahaan yang perlu terus di tingkatkan agar terdapat timbal balik yang positif antara perusahaan dan karyawan. *Employee engagement* Menurut Robinson, *et al* dalam (Rahmadani Jasmine & Kurniawati Tri, 2022) mendefinisikan bahwa keterikatan karyawan sebagai adanya karyawan yang memiliki sikap positif terhadap perusahaan dimana ia bekerja beserta nilai-nilai yang dianut dalam perusahaan tersebut (hal. 185).

2.2.4.2 *Indikator Employee Engagement*

Indikator *Employee Engagement* Menurut Schaufeli dan Bakker dalam (Rachmadani *et al.*, 2023, hal. 100), *employee engagement* terdiri dari tiga indikator yang menggambarkan tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya, yaitu :

1) Vigor

Vigor menggambarkan kondisi di mana pegawai memiliki energi kerja yang tinggi, daya tahan mental yang kuat, serta kesediaan untuk mengerahkan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan vigor tinggi cenderung tetap bersemangat meskipun menghadapi tekanan.

Indikator Vigor meliputi:

- a. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- b. Mampu bertahan dalam situasi kerja yang menekan.
- c. Tidak mudah mengalami kelelahan kerja

2) Dedication

Dedication menunjukkan keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan rasa bangga, antusiasme, dan makna kerja yang dirasakan. Pegawai memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan bernilai.

Indikator dedication meliputi:

- a. Merasa bangga terhadap pekerjaan.
- b. Antusias dalam menjalankan tugas.
- c. Memiliki komitmen terhadap tujuan.

3) Absorption

Absorption mengacu pada tingkat keterlibatan penuh pegawai dalam pekerjaan, sehingga individu merasa tenggelam dalam aktivitas kerja dan sulit melepaskan diri karena tingginya fokus dan konsentrasi.

Indikator absorption meliputi:

- a. Fokus penuh dalam bekerja.
- b. Merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja.
- c. Sulit menghentikan pekerjaan karena keterlibatan tinggi.

2.2.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement

Menurut Angelina *et al* (2021), sejumlah faktor organisasi memiliki peran penting dalam membentuk tingkat keterlibatan karyawan. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi penting agar organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan *employee engagement*. Beberapa faktor yang terbukti berpengaruh meliputi kepemimpinan yang suportif, penetapan tujuan kerja yang jelas, kemandirian dalam bekerja, perhatian strategis manajemen, serta persepsi manfaat terhadap pekerjaan yang dijalankan. kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan dukungan, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Penetapan tujuan kerja yang jelas membantu memberikan fokus, sementara

kemandirian dalam melaksanakan tugas memungkinkan pegawai mengambil keputusan terkait pekerjaannya sendiri, meningkatkan rasa tanggung jawab. Selain itu, perhatian manajemen terhadap kontribusi karyawan dan persepsi bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan manfaat dapat meningkatkan rasa keterikatan. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan membentuk landasan penting bagi keterlibatan kerja yang tinggi di organisasi (hal. 17).

2.2.5 Work life Balance

2.2.5.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Masdupi & Saputra (2025), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah kondisi di mana seseorang mampu mengelola waktu, perhatian, dan energinya secara seimbang untuk kedua aspek tersebut. Hal ini bukan berarti waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi harus sama, melainkan bagaimana individu merasa puas, terkontrol, dan tidak kelebihan beban dalam menjalani keduanya (hal. 02).

2.2.5.2 Dimensi dan Indikator Work Life Balance

Menurut Fisher *et al* dalam (Adiawaty, 2023, hal. 3), work-life balance terdiri dari empat dimensi utama serta indikator yaitu:

1) Work Interference with Personal Life (WIPL)

Menggambarkan sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Indikator meliputi:

- a. Waktu kerja mengurangi waktu untuk keluarga.
- b. Pekerjaan menghambat aktivitas pribadi.

2) Personal Life Interference with Work (PLIW)

Menunjukkan sejauh mana urusan pribadi mengganggu pekerjaan. Indikator meliputi:

- a. Masalah pribadi memengaruhi konsentrasi kerja
- b. Urusan keluarga menghambat penyelesaian tugas

3) Personal Life Enhancement of Work (PLEW)

Menggambarkan kontribusi positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Indikator meliputi:

- a. Dukungan keluarga meningkatkan motivasi kerja
- b. Kehidupan pribadi yang stabil mendukung kinerja

4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Menunjukkan manfaat pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.

Indikator meliputi:

- a. Pengalaman kerja membantu pengelolaan kehidupan pribadi
- b. Pekerjaan meningkatkan kualitas hidup

2.2.6 Beban Kerja

2.2.6.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Jufri dan Mellanie dalam (Egarini & Prastiwi, 2022), beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan tugas atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh seorang karyawan maupun organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja mencakup jumlah pekerjaan yang harus dituntaskan karyawan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (hal. 11).

2.2.6.2 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam (Siregar & Linda, 2022, hal. 30), pengukuran kerja dapat dilaksanakan dengan teknik penilaian beban kerja subjektif, pada metode ini performa kerja manusia mencakup tiga dimensi ukuran beban kerja:

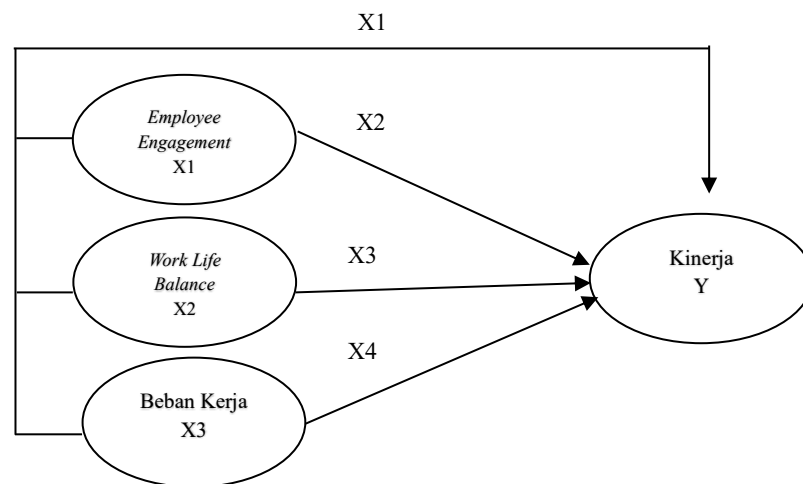
- 1) Beban waktu (time load)
 - a. Hambatan/ gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
 - b. Masa waktu kerja/ tuntunan waktu.
- 2) Beban usaha mental (mental effort load)
 - a. Frekuensi datangnya pekerjaan.
 - b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas
- 3) Beban tekanan psikologis (psychological stress load)

- a. Tingkat risiko pekerjaan
- b. Kebingungan/ frustasi

2.3 Model Konseptual

Model konseptual merupakan representasi sistematis yang menggambarkan hubungan antar konsep yang menjadi fokus penelitian dan bagaimana konsep tersebut saling memengaruhi. Kerangka ini dirancang berdasarkan teori-teori yang relevan, tinjauan pustaka, serta temuan penelitian sebelumnya, sehingga memberikan dasar logis dan sistematis untuk memahami fenomena yang sedang diteliti. Selain itu, kerangka konseptual berfungsi sebagai panduan dalam merancang penelitian, mengidentifikasi variabel utama, dan menjelaskan interaksi antar variabel yang diharapkan terjadi (Wibowo *et al.*, 2021, hal. 70).

Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian



Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan model konseptual diatas, pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

H2 : *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

H4 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas, yaitu *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan beban kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi masing-masing variabel, tetapi juga menganalisis arah dan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator teoritis yang relevan dan diberikan langsung kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara sistematis untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik agar memenuhi persyaratan statistik

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian direncanakan berlangsung mulai Januari hingga Mei 2026, mencakup seluruh tahap penelitian, yaitu penyusunan instrumen, pengumpulan data dari responden, pengolahan data, dan analisis statistik.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, yaitu instansi pemerintahan daerah yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan sumber daya hutan dan pelaksanaan kebijakan kehutanan. Lokasi penelitian dipilih karena relevan dengan fokus penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjabaran suatu konsep penelitian menjadi bentuk yang dapat diukur dan diamati secara nyata. Dengan definisi operasional, konsep yang bersifat abstrak diubah menjadi indikator-indikator yang jelas sehingga memudahkan peneliti dalam pengumpulan data dan analisis.

Menurut Machali (2021), Definisi operasional variabel berfungsi untuk menjelaskan arti dan makna suatu variabel yang diteliti dari sudut pandang peneliti, berdasarkan pemahaman terhadap teori-teori yang relevan. Definisi ini menjadi bagian penting karena menunjukkan bagaimana variabel tersebut akan diukur dalam penelitian (hal. 62). Penelitian ini memiliki empat variabel, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen, di jelaskan sebagai berikut:

3.3.1 Kinerja

Kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan, menyelesaikan dan mempertanggungjawabkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan yang di tetapkan instansi.

Indikator Kinerja Pegawai:

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Kuantitas hasil kerja
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian tugas

3.3.2 *Employee Engagement*

Employee engagement pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah tingkat keterlibatan pegawai yang ditunjukkan pegawai melalui semangat kerja, dedikasi dan serta fokus perhatian terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta kesediaan untuk berkontribusi secara optimal dan pencapaian tujuan organisasi.

Indikator *Employee Engagement*:

- 1) Semangat dan energi dalam bekerja (*Vigor*)
- 2) Dedikasi terhadap tugas dan organisasi (*Dedication*)
- 3) Keterikatan penuh dalam pekerjaan (*Absorption*)

3.3.3 *Work Life Balance*

Work Life Balance pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, mengelola tuntutan pekerjaan, serta memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi sehingga pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi.

Indikator *Work Life Balance*:

- 1) Pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- 2) Kemampuan mengelola stres kerja
- 3) Kepuasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

3.3.4 *Beban Kerja*

Beban kerja pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama periode tertentu, yang di tunjukkan melalui jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, serta tekanan waktu penyelesaian.

Indikator Beban Kerja:

- 1) Kuantitas pekerjaan yang harus di selesaikan
- 2) Tingkat kesulitan pekerjaan
- 3) Tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2023), Populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu sebagaimana ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Populasi tidak terbatas hanya pada individu, tetapi juga dapat mencakup objek maupun unsur lain yang relevan dengan penelitian (hal. 126).

Menurut Sugiyono (2023), Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila jumlah populasi terlalu besar sehingga peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi, baik karena keterbatasan dana, tenaga, maupun waktu, maka penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (hal. 127).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur di Kota Samarinda, baik pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan, dengan jumlah total 130 pegawai. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi pegawai serta meminimalkan potensi bias yang dapat muncul akibat pemilihan sampel. Dengan Menggunakan sampel jenuh, hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara utuh, sehingga temuan penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian penting dalam penelitian karena berhubungan langsung dengan ketepatan data yang diperoleh. Pemilihan teknik pengumpulan data yang sesuai akan membantu peneliti memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data adalah cara primer yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan, baik berupa data primer maupun data sekunder (hal. 137). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data utama dalam penelitian yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan. Data ini umumnya digunakan sebagai sumber data utama karena tingkat keakuratannya lebih terjamin. Hal tersebut disebabkan peneliti terlibat langsung dalam proses pengumpulan data dan mengamati kondisi yang terjadi di lokasi penelitian. (Soesana *et al.*, 2023, hal. 36). Sumber data primer dalam penelitian dapat diperoleh melalui wawancara dan Survei

1. Wawancara

Data primer yang diperoleh melalui wawancara umumnya berbentuk kutipan pernyataan atau pendapat responden yang relevan dengan permasalahan dan topik penelitian. Kutipan tersebut dipilih karena mampu memberikan penjelasan yang mendalam serta mencerminkan sudut pandang responden secara langsung, sehingga membantu peneliti dalam memahami fenomena yang diteliti secara lebih komprehensif. Selain itu, hasil wawancara ini sering digunakan untuk memperkuat analisis dan mendukung temuan penelitian berdasarkan pengalaman atau pandangan informan.

2. Survei

Data primer juga dapat diperoleh melalui kegiatan survei yang dilakukan oleh peneliti dengan berbagai cara, seperti tatap muka langsung, melalui telepon, penyebaran kuesioner, atau pengamatan langsung di lapangan. Survei bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian, sehingga pelaksanaannya memerlukan persiapan instrumen yang matang, baik untuk penelitian kualitatif maupun kuantitatif. Dalam survei, peneliti memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data berupa jawaban yang disampaikan secara langsung, baik singkat maupun rinci.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dan wawancara. Survei menggunakan kuesioner

berperan sebagai sumber data utama untuk memperoleh data kuantitatif yang selanjutnya dianalisis secara statistik. Adapun wawancara dilakukan secara terbatas sebagai data pendukung guna memberikan penjelasan tambahan serta memperdalam pemahaman terhadap temuan yang dihasilkan dari kuesioner. Oleh karena itu, data hasil wawancara tidak dijadikan sebagai sumber data utama, melainkan digunakan sebagai pelengkap dalam pembahasan hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (hal. 142). Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Pernyataan disajikan dalam bentuk tertutup untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta memudahkan peneliti dalam proses pengolahan data. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu objek tertentu (hal. 93). Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert 4 poin (1-4) yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah, 2026

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui sumber yang sudah tersedia sebelumnya, seperti dokumen, laporan, arsip, maupun literatur yang relevan dengan topik penelitian. Data ini digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi dan memperkuat analisis, sehingga membantu peneliti dalam memahami konteks dan mendukung pembahasan hasil penelitian. (Soesana *et al.*, 2023, hal. 38)

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi. Teknik ini digunakan sebagai pelengkap data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, dengan cara menelaah dan mengkaji berbagai dokumen atau catatan yang berkaitan dengan objek penelitian. Menurut Sugiyono, (2019), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen atau catatan yang telah tersedia dan berkaitan dengan objek penelitian (hal. 240).

3.6 Metode Analisis

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis data statistik untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Ghozali (2018), analisis statistik digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sehingga dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian (hal 19).

Dalam penelitian ini, proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Penggunaan SPSS dipilih karena dapat membantu peneliti dalam mengolah data kuantitatif secara sistematis serta memudahkan pelaksanaan berbagai pengujian statistik yang diperlukan dalam penelitian. SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Hasil pengolahan data tersebut digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Pada dasarnya penelitian merupakan suatu kegiatan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Oleh karena itu, penelitian memerlukan alat ukur yang baik agar data yang dihasilkan akurat. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian disebut instrumen penelitian, yaitu alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang berupa fenomena alam maupun sosial, Emory dalam (Sugiyono 2019, hal. 156).

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021), Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu secara akurat merefleksikan variabel atau konstruk yang menjadi fokus pengukuran (hal 66).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat merepresentasikan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban yang diberikan responden terhadap setiap pernyataan bersifat konsisten dan stabil apabila diukur pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan melalui metode repeated measure (pengukuran ulang) atau one shot (pengukuran satu kali). Dalam analisis menggunakan SPSS, reliabilitas diukur dengan uji Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (hal. 61).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena uji statistik seperti uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual memiliki

distribusi normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, terutama pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil, hasil uji statistik dapat menjadi tidak valid dan menurunkan keandalan kesimpulan yang diambil dari model regresi. Dengan demikian, uji normalitas merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa analisis regresi memenuhi asumsi klasik dan menghasilkan estimasi serta inferensi yang akurat (hal. 196).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengecek apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel bebas (independen) dalam sebuah model regresi. Tujuan pengujian ini adalah memastikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi informasi yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih. Kelebihan korelasi antarvariabel bebas dapat menyebabkan ketidakstabilan pada estimasi koefisien regresi, sehingga mempersulit interpretasi pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Dengan demikian, uji multikolinearitas menjadi langkah penting untuk menjamin keandalan dan validitas model regresi (hal. 157).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah dalam suatu model regresi terjadi perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual tetap atau konstan di seluruh pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varians residual berbeda antarpengamatan, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Pengujian ini penting karena keberadaan heteroskedastisitas dapat memengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi dan menurunkan validitas inferensi statistik, sehingga model regresi menjadi kurang dapat diandalkan (hal. 178).

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode grafik scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai prediksi variabel dependen dan residual. Apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, hal. 78).

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan prasyarat sebelum pengujian hipotesis, terutama untuk analisis hubungan, prediksi, atau pengaruh antarvariabel. Uji ini bertujuan memastikan bahwa hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y) bersifat linear serta koefisien regresi yang diperoleh signifikan. Model regresi dianggap tidak linear jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) $\leq 0,050$, sedangkan koefisien regresi dinyatakan tidak signifikan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Linearity*) $\geq 0,050$. Uji ini membantu memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi linearitas dan hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. (Widyastuti, 2022, hal. 26)

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021), metode ini tidak hanya digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel, tetapi juga untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Melalui analisis regresi, peneliti dapat mengetahui apakah hubungan yang terbentuk bersifat positif atau negatif, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana perubahan pada variabel independen akan memengaruhi variabel dependen. Dengan demikian, analisis regresi menjadi alat yang penting dalam memahami pola hubungan

antarvariabel serta dalam melakukan prediksi berdasarkan model yang dibentuk (hal. 145). Adapun persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = *Work Life Balance*

X_3 = Beban Kerja

$b_1b_2b_3$ = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel independent

e = Residual atau error

3.6.3.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara seluruh variabel independen (X) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Y). Nilai koefisien korelasi diperoleh dari akar koefisien determinasi, sehingga mencerminkan sejauh mana keeratan hubungan yang terbentuk antarvariabel dalam model penelitian. Semakin besar nilai koefisien korelasi, maka semakin kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan nilai yang semakin kecil menunjukkan hubungan yang lemah. Dengan demikian, koefisien korelasi memberikan gambaran awal mengenai keterkaitan antarvariabel sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut (Gani & Amalia, 2018, hal.157).

Tabel 3.2 Tabel Interval Nilai R

No	Nilai Koefisien Korelasi (R)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

3.6.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Apabila nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 1, berarti variabel-variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, sehingga model memiliki kemampuan prediksi yang tinggi (hal. 147).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dugaan sementara yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019), pengujian hipotesis merupakan proses pengambilan keputusan statistik untuk menentukan apakah suatu hipotesis merupakan proses pengambilan keputusan statistik untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan data yang dikumpulkan (hal. 184). Proses pengujian bertujuan untuk menilai apakah variabel *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

3.7.1 Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2019), uji f digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama. Model regresi signifikan jika nilai signifikansi $F < 0,05$. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (hal. 195). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Melalui uji ini dapat diketahui apakah *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara terpisah. Menurut Ghozali (2018), menjelaskan uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Variabel berpengaruh signifikan jika nilai signifikan $< 0,05$ (hal. 98).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas mengelola urusan kehutanan di tingkat provinsi. Secara historis, lembaga ini telah mengalami beberapa perubahan sejak tahun 1950, dimulai dari Jawatan Kehutanan, kemudian menjadi Inspeksi Kehutanan, hingga terbentuknya Dinas Kehutanan Tingkat I Kalimantan Timur pada tahun 1957. Pada tahun 1962, pengelolaan kehutanan sempat dialihkan kepada Perusahaan Kehutanan (Perhutani), namun sebagian besar kawasan hutan kemudian dikembalikan kepada pemerintah daerah pada tahun 1964. Selanjutnya, dibentuk Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur melalui SK Gubernur Nomor 27/TH/1964. Saat ini, Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur beroperasi berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun 2023, dengan tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kehutanan sesuai kewenangan provinsi.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Visi Mewujudkan penyedia layanan informasi publik yang profesional, transparan dan akuntabel sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

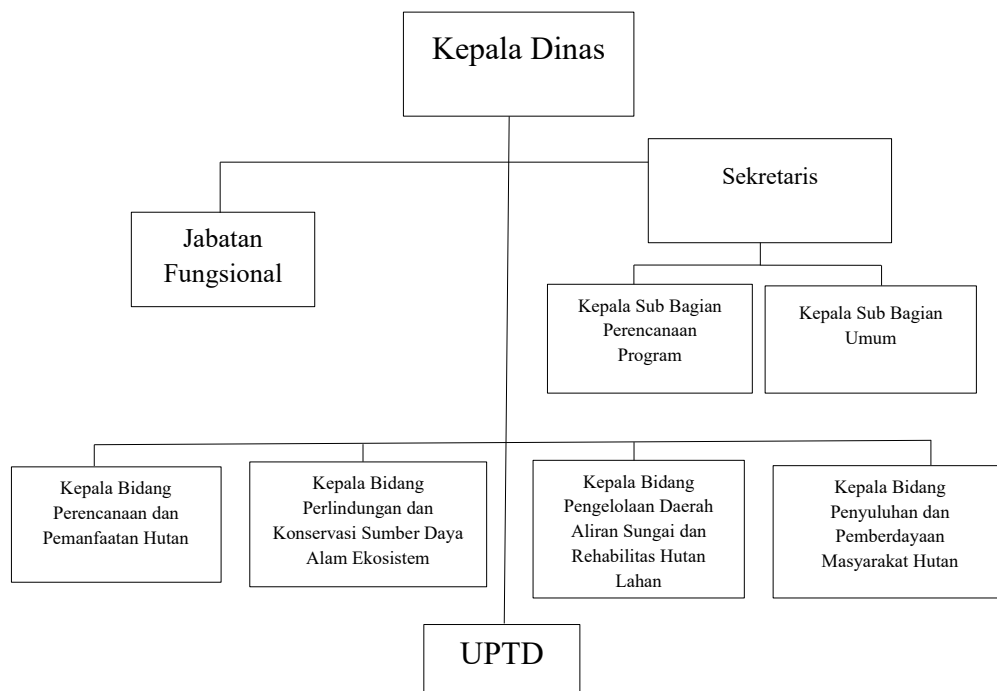
Misi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur disusun sebagai langkah operasional untuk mewujudkan visi organisasi serta sebagai pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan adapun Misi yang dimaksud sebagai berikut:

1. Mewujudkan pelayanan informasi dalam waktu yang cepat, dengan cara yang sederhana, dan dengan biaya yang murah.

2. Meningkatkan sumber daya manusia di bidang pelayanan informasi publik.
3. Mengembangkan kualitas sistem informasi pelayanan publik berbasis teknologi.
4. Mendorong partisipasi masyarakat dan meningkatkan akuntabilitas dalam proses pengambilan kebijakan publik.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur



Sumber : <https://dishut.kaltimprov.go.id/profil/struktur-organisasi-1>

1) Tugas Pokok dan Fungsi

Pejabat pengelola informasi dan dokumentasi yang selanjutnya disebut PPID adalah pejabat yang bertanggung jawab di bidang penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan, dan pelayanan informasi di badan publik menurut peraturan komisi informasi RI Nomor 1 Tahun 2021 tentang standar layanan informasi publik:

1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan layanan informasi publik.
2. Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan layanan informasi publik.
3. Mengoordinasikan dan mengonsolidasikan proses penyimpanan, pendokumentasian penyediaan dan pelayanan informasi publik.
4. Mengoordinasikan dan mengonsolidasikan pengumpulan dokumen informasi publik dari PPID pelaksana dan petugas pelayanan informasi di badan publik.
5. Melakukan verifikasi dokumen informasi publik
6. Menentukan informasi publik yang dapat diakses publik dan layak untuk dipublikasikan.
7. Melakukan pengujian tentang konsekuensi atas informasi publik yang akan dikecualikan.
8. Melakukan pengelolaan, pemeliharaan dan pemutahiran daftar informasi publik.
9. Menyediakan informasi publik secara efektif dan efisien agar mudah diakses oleh publik.
10. Melakukan pembinaan, pengawasan, evaluasi dan monitoring atas pelaksanaan kebijakan teknis informasi publik yang dilakukan oleh PPID pelaksana dan petugas pelayanan informasi.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dengan jumlah sebanyak 105 orang yang dijadikan sebagai sumber data utama melalui penyebaran kuesioner. Seluruh responden tersebut memberikan informasi yang

digunakan untuk mendukung proses analisis dalam penelitian ini sesuai dengan variabel yang diteliti.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase %
1	Laki-Laki	49	46,7
2	Perempuan	56	53,3
3	Total	105	100,0

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1, karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 56 orang (53,3%). Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 49 orang (46,7%). Dengan demikian, distribusi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa proporsi perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, meskipun keduanya memiliki jumlah yang relatif seimbang dan tetap terwakili dalam penelitian ini.

2) Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase %
1	20-30 Tahun	14	13,3
2	31-40 Tahun	50	47,6
3	41-50 Tahun	27	25,7
4	>51 Tahun	14	13,3
5	Total	105	100,0

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 50 orang (47,6%). Selanjutnya, responden yang berusia 41–50 tahun berjumlah 27 orang (25,7%). Sementara itu, responden dengan usia 20–30 tahun dan di atas 51 tahun masing-masing berjumlah 14 orang (13,3%). Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, khususnya pada rentang 31-40 tahun, sehingga menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berada pada fase usia kerja yang aktif.

3) Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi (Orang)	Presentase %
1	PNS	91	86,7
2	PPPK	14	13,3
3	Total	105	100,0

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, karakteristik responden menurut status kepegawaian, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 91 orang (86,7%). Sementara itu, responden dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 14 orang (13,3%).

Dengan demikian, distribusi status kepegawaian menunjukkan bahwa responden didominasi oleh PNS, sehingga karakteristik data dalam penelitian ini lebih banyak merepresentasikan pegawai dengan status kepegawaian tetap, meskipun keberadaan PPPK tetap terwakili dalam penelitian ini.

4.2.2 Rekap Hasil Jawaban Responden

Pada bagian ini diuraikan rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap seluruh pernyataan dalam kuesioner yang mencakup variabel bebas dan variabel terikat. Uraian ini bertujuan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing indikator penelitian.

Berdasarkan hasil kuesioner, pada pernyataan pertama (X1.1), mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 50 orang dan sangat setuju sebanyak 49 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. ada

pernyataan kedua (X1.2), sebagian besar pegawai menjawab setuju sebanyak 61 orang dan sangat setuju sebanyak 30 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai mampu mempertahankan energi kerja meskipun menghadapi beban pekerjaan yang tinggi. pernyataan ketiga (X1.3), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 67 orang dan sangat setuju sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat fokus yang baik saat bekerja. pernyataan keempat (X1.4), sebagian besar pegawai menjawab setuju sebanyak 57 orang dan sangat setuju sebanyak 26 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menjaga motivasi kerja selama jam kerja. pernyataan kelima (X1.5), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 67 orang dan sangat setuju sebanyak 34 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Pada pernyataan keenam (X1.6), sebagian besar pegawai menjawab setuju sebanyak 47 orang dan sangat setuju sebanyak 54 orang. Hal ini mencerminkan adanya rasa tanggung jawab dan kesungguhan dalam bekerja. pernyataan ketujuh (X1.7), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 54 orang dan sangat setuju sebanyak 49 orang. Hal ini menunjukkan adanya rasa bangga terhadap organisasi tempat bekerja. pernyataan kedelapan (X1.8), sebagian besar pegawai menjawab setuju sebanyak 64 orang dan sangat setuju sebanyak 35 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki komitmen dalam memberikan usaha terbaik bagi organisasi. pernyataan kesembilan (X1.9), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 51 orang dan sangat setuju sebanyak 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang memiliki arti dan makna penting. pernyataan kesepuluh (X1.10), sebagian besar pegawai menjawab setuju sebanyak 64 orang dan sangat setuju sebanyak 34 orang. Hal ini mencerminkan kesediaan pegawai untuk berusaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya Pada pernyataan kesebelas (X1.11), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 45 orang dan sangat setuju sebanyak 49 orang. Hal ini menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. pernyataan kedua belas (X1.12), sebagian besar pegawai menjawab setuju sebanyak 56 orang dan sangat setuju sebanyak 33 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki keterikatan terhadap pekerjaan. pernyataan ketiga belas (X1.13), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 59 orang dan sangat setuju sebanyak 37 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. pernyataan keempat belas (X1.14), sebagian besar pegawai menjawab setuju sebanyak 50 orang dan sangat setuju sebanyak 30 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai cukup larut dalam pekerjaan yang dikerjakan. Terakhir pernyataan kelima belas (X1.15), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 52 orang dan sangat setuju sebanyak 50 orang. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur terhadap seluruh pernyataan variabel *employee engagement*, dapat disimpulkan bahwa secara umum responden menunjukkan kecenderungan jawaban yang didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator yang mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *employee engagement* pegawai berada pada kategori tinggi, yang tercermin dari adanya semangat kerja yang baik, kemampuan mempertahankan energi dalam bekerja, tingkat konsentrasi yang optimal, serta keterikatan psikologis yang kuat terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi serta cenderung merasakan makna dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* pada pegawai Dinas

Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur tergolong tinggi dan mencerminkan tingkat keterlibatan kerja yang positif dalam lingkungan organisasi. Adapun rekap jawaban variabel *Employee Engagement* yang dapat dilihat pada lampiran 6.

Berdasarkan hasil kuesioner pernyataan pertama (X2.1), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 62 orang dan sangat setuju sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. pernyataan kedua (X2.2), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 72 orang dan sangat setuju sebanyak 24 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat pegawai. pernyataan ketiga (X2.3), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 67 orang dan sangat setuju sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga. Pernyataan keempat (X2.4), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 65 orang dan sangat setuju sebanyak 32 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi di luar pekerjaan. Pernyataan kelima (X2.5), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 66 orang dan sangat setuju sebanyak 32 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja tidak mengganggu kehidupan pribadi pegawai. Pernyataan keenam (X2.6), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 62 orang dan sangat setuju sebanyak 37 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola stres yang timbul akibat pekerjaan. pernyataan ketujuh (X2.7), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 61 orang dan sangat setuju sebanyak 26 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan tidak menyebabkan kelelahan fisik yang berlebihan.

Pada pernyataan kedelapan (X2.8), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 59 orang dan sangat setuju sebanyak 27 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mudah mengalami kelelahan mental akibat pekerjaan. Pernyataan kesembilan (X2.9), sebagian besar pegawai

memberikan jawaban setuju sebanyak 66 orang dan sangat setuju sebanyak 30 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki cara yang efektif dalam mengatasi stres kerja. pernyataan kesepuluh (X2.10), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 62 orang dan sangat setuju sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap mampu bersikap tenang dalam menghadapi pekerjaan berat. pernyataan kesepuluh (X2.11), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 71 orang dan sangat setuju sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. pernyataan kedua belas (X2.12), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 62 orang dan sangat setuju sebanyak 33 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi telah sesuai dengan harapan pegawai. pernyataan ketiga belas (X2.13), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 66 orang dan sangat setuju sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan kerja membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya pernyataan keempat belas (X2.14), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 69 orang dan sangat setuju sebanyak 29 orang. Hal ini mencerminkan bahwa kehidupan pribadi pegawai tetap terjaga meskipun memiliki tuntutan pekerjaan. Terakhir pernyataan kelima belas (X2.15), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 70 orang dan sangat setuju sebanyak 29 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur terhadap variabel *work life balance*, dapat disimpulkan bahwa secara umum tanggapan pegawai didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator yang mencakup pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kemampuan mengelola stres kerja, serta kepuasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut

menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai dinilai mampu mengatur pemanfaatan waktu secara optimal, mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif, serta tetap mempertahankan kualitas kehidupan pribadi di tengah tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki. Adapun rekap jawaban variabel *Work Life Balance* yang dapat dilihat pada lampiran 7.

Berdasarkan hasil kuesioner pernyataan pertama (X3.1), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 44 orang dan sangat setuju sebanyak 58 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pernyataan kedua (X3.2), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 69 orang dan sangat setuju sebanyak 31 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menangani peningkatan jumlah pekerjaan tanpa menurunkan kualitas kerja. Pernyataan ketiga (X3.3), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 63 orang dan sangat setuju sebanyak 38 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa adanya penundaan tugas. pernyataan keempat (X3.4), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 70 orang dan sangat setuju sebanyak 23 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan secara efektif. pernyataan kelima (X3.5), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 61 orang dan sangat setuju sebanyak 39 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu mencapai target kuantitas yang ditetapkan organisasi. Pada pernyataan keenam (X3.6), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 47 orang dan sangat setuju sebanyak 53 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan pegawai. pernyataan ketujuh (X3.7), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 57 orang dan sangat setuju sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang

sulit meskipun dengan tingkat kemandirian yang berbeda. Pernyataan kedelapan (X3.8), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 74 orang dan sangat setuju sebanyak 26 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi tetap dapat diselesaikan dengan baik.

Pada pernyataan kesembilan (X3.9), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 57 orang dan sangat setuju sebanyak 34 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak merasa terbebani secara berlebihan meskipun menghadapi pekerjaan yang sulit. pernyataan kesepuluh (X3.10), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 65 orang dan sangat setuju sebanyak 30 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Pernyataan kesebelah (X3.11), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 59 orang dan sangat setuju sebanyak 41 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. pernyataan kedua belas (X3.12), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 65 orang dan sangat setuju sebanyak 36 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. pernyataan ketiga belas (X3.13), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 60 orang dan sangat setuju sebanyak 43 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengatur prioritas pekerjaan dengan baik. Selanjutnya pernyataan keempat belas (X3.14), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 59 orang dan sangat setuju sebanyak 43 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai mampu mengatur kecepatan kerja sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Pada pernyataan terakhir kelima belas (X3.15), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 65 orang dan sangat setuju sebanyak 32 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai secara

konsisten mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa keterlambatan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur terhadap variabel beban kerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum tanggapan pegawai cenderung didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator yang mencakup kuantitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tekanan waktu dalam penyelesaian tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai berada pada kondisi yang dapat dikelola dengan baik. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan yang beragam, serta mengatur waktu, prioritas, dan kecepatan kerja secara efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target organisasi. Adapun rekap jawaban variabel Beban Kerja (X3), yang dapat dilihat pada lampiran 8.

Terakhir hasil jawaban kuesioner pada pernyataan pertama (Y1.1), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 69 orang dan sangat setuju sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pernyataan kedua (Y1.2), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 61 orang dan sangat setuju sebanyak 38 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil kerja pegawai dinilai rapi, akurat, dan sesuai harapan organisasi. Pernyataan ketiga (Y1.3), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 61 orang dan sangat setuju sebanyak 41 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kebiasaan memeriksa kembali pekerjaan untuk meminimalkan kesalahan. Pernyataan keempat (Y1.4), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 66 orang dan sangat setuju sebanyak 31 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai cenderung melakukan pekerjaan dengan benar sesuai prosedur. Pernyataan kelima (Y1.5), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 60 orang dan sangat setuju

sebanyak 42 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berupaya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Pada pernyataan keenam (Y1.6), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 62 orang dan sangat setuju sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan.

Pada pernyataan ketujuh (Y1.7), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 66 orang dan sangat setuju sebanyak 32 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menangani beban pekerjaan sesuai harapan organisasi. pernyataan kedelapan (Y1.8), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 65 orang dan sangat setuju sebanyak 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target periode kerja. Pernyataan kesembilan (Y1.9), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 63 orang dan sangat setuju sebanyak 36 orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang ditetapkan organisasi. pernyataan kesepuluh (Y1.10), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 74 orang dan sangat setuju sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi target pekerjaan secara konsisten. pernyataan kesebelas (Y1.11), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 54 orang dan sangat setuju sebanyak 47 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan. pernyataan kedua belas (Y1.12), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 57 orang dan sangat setuju sebanyak 40 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu mengatur pekerjaan agar selesai tepat waktu pernyataan ketiga belas (Y1.13), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 66 orang dan sangat setuju sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai jarang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selanjutnya pernyataan keempat belas (Y1.14), mayoritas pegawai menjawab setuju sebanyak 62 orang dan sangat setuju sebanyak 35

orang. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan selalu diselesaikan sesuai deadline. Pada pernyataan terakhir kelima belas (Y1.15), sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju sebanyak 54 orang dan sangat setuju sebanyak 46 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola waktu secara efektif sehingga seluruh tugas dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur terhadap variabel kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa secara umum tanggapan pegawai didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kondisi yang baik. Pegawai dinilai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi, menjaga kualitas dan ketelitian dalam bekerja, memenuhi target jumlah pekerjaan yang ditetapkan, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Adapun rekap jawaban variabel Kinerja (Y), yang dapat dilihat pada lampiran 9.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Hasil pengujian validitas digunakan sebagai dasar dalam menentukan kelayakan item pernyataan sebelum digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 105 orang, diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 103 ($df = n - 2$). Dengan taraf signifikansi 0,05 (dua arah), maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1918. Kriteria

pengujian validitas dalam penelitian ini adalah apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas untuk variabel *Employee Engagement* (X1) ditunjukkan pada tabel 4.4. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh item pernyataan pada variabel X1 menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid. Dengan demikian, seluruh item pada variabel X1 layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	X1.1	0,581	0.1918	Valid
2		X1.2	0,567	0.1918	Valid
3		X1.3	0,570	0.1918	Valid
4		X1.4	0,592	0.1918	Valid
5		X1.5	0,527	0.1918	Valid
6		X1.6	0,579	0.1918	Valid
7		X1.7	0,437	0.1918	Valid
8		X1.8	0,576	0.1918	Valid
9		X1.9	0,513	0.1918	Valid
10		X1.10	0,597	0.1918	Valid
11		X1.11	0,717	0.1918	Valid
12		X1.12	0,568	0.1918	Valid
13		X1.13	0,681	0.1918	Valid
14		X1.14	0,620	0.1918	Valid
15		X1.15	0,611	0.1918	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Dengan demikian, tidak terdapat item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dalam pengujian ini, sehingga seluruh item instrumen dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, uji validitas juga dilakukan pada variabel *Work Life Balance* (X2) dengan menggunakan kriteria yang sama, yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel X2 mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas variabel X2 ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X2

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i>	X2.1	0,662	0.1918	Valid
2		X2.2	0,623	0.1918	Valid
3		X2.3	0,624	0.1918	Valid
4		X2.4	0,658	0.1918	Valid
5		X2.5	0,747	0.1918	Valid
6		X2.6	0,735	0.1918	Valid
7		X2.7	0,591	0.1918	Valid
8		X2.8	0,595	0.1918	Valid
9		X2.9	0,627	0.1918	Valid
10		X2.10	0,730	0.1918	Valid
11		X2.11	0,724	0.1918	Valid
12		X2.12	0,674	0.1918	Valid
13		X2.13	0,619	0.1918	Valid
14		X2.14	0,726	0.1918	Valid
15		X2.15	0,687	0.1918	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.5, seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel *Work Life*

Balance telah mampu mengukur variabel yang diukur secara tepat. Dengan demikian, instrumen pada variabel X2 dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, uji validitas juga dilakukan pada variabel Beban Kerja (X3) dengan menggunakan kriteria yang sama, yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Beban Kerja mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X3) ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X3

No	Variabel	Item	r hitung	R tabel	Keterangan
1	Beban Kerja	X3.1	0,408	0.1918	Valid
2		X3.2	0,543	0.1918	Valid
3		X3.3	0,496	0.1918	Valid
4		X3.4	0,502	0.1918	Valid
5		X3.5	0,571	0.1918	Valid
6		X3.6	0,497	0.1918	Valid
7		X3.7	0,595	0.1918	Valid
8		X3.8	0,434	0.1918	Valid
9		X3.9	0,532	0.1918	Valid
10		X3.10	0,579	0.1918	Valid
11		X3.11	0,501	0.1918	Valid
12		X3.12	0,405	0.1918	Valid
13		X3.13	0,369	0.1918	Valid
14		X3.14	0,624	0.1918	Valid
15		X3.15	0,540	0.1918	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.6, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X3) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan telah mampu mengukur variabel Beban Kerja secara tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X3) dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, uji validitas juga dilakukan pada variabel (Y) Kinerja Pegawai dengan menggunakan kriteria yang sama, yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas variabel (Y) Kinerja Pegawai ditunjukkan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja	Y.1	0,580	0.1918	Valid
2		Y.2	0,555	0.1918	Valid
3		Y.3	0,502	0.1918	Valid
4		Y.4	0,645	0.1918	Valid
5		Y.5	0,544	0.1918	Valid
6		Y.6	0,628	0.1918	Valid
7		Y.7	0,598	0.1918	Valid
8		Y.8	0,673	0.1918	Valid
9		Y.9	0,646	0.1918	Valid
10		Y.10	0,611	0.1918	Valid
11		Y.11	0,691	0.1918	Valid
12		Y.12	0,621	0.1918	Valid
13		Y.13	0,561	0.1918	Valid
14		Y.14	0,716	0.1918	Valid
15		Y.15	0,628	0.1918	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.7, seluruh item pernyataan pada variabel (Y) Kinerja Pegawai menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar

dibandingkan dengan r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan telah mampu mengukur variabel Kinerja Pegawai secara tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel (Y) Kinerja Pegawai dinyatakan layak digunakan dalam penelitian

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *employee engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja (Y), memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,1918. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan telah sesuai untuk mengukur variabel penelitian, sehingga seluruh item dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menguji tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui apakah setiap item pernyataan mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya.

Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas X1,X2.X3 dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,861	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,909	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,793	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,882	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai batas yang ditetapkan, yaitu 0,60. Variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki nilai sebesar 0,861, *Work Life Balance* (X2)

sebesar 0,909, Beban Kerja (X3) sebesar 0,793, dan Kinerja (Y) sebesar 0,882. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normalitas data didasarkan pada nilai signifikansi, yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	N	Monte Carlo.Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Residual	105	0,118	Normal

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Monte Carlo Sig. (2-tailed) terhadap residual, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,118 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 105. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Pengujian ini penting dilakukan dalam analisis regresi linier karena multikolinearitas dapat memengaruhi hasil estimasi koefisien regresi sehingga hasil analisis menjadi kurang optimal. Dengan adanya uji ini, dapat diketahui apakah antar variabel independen saling berhubungan secara kuat atau tidak. Oleh karena

itu, uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tetap memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,233	4,301	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,242	4,126	Tidak terjadi Multikolinearitas
3	Beban Kerja (X3)	0,563	1,777	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Beban Kerja (X3), memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Nilai tolerance untuk variabel *Employee Engagement* (X1) adalah 0,233, untuk *Work Life Balance* (X2) adalah 0,242, dan untuk Beban Kerja (X3) adalah 0,563. Sementara itu, nilai VIF untuk *Employee Engagement* (X1) adalah 4,301, untuk *Work Life Balance* (X2) adalah 4,126, dan untuk Beban Kerja (X3) adalah 1,777.

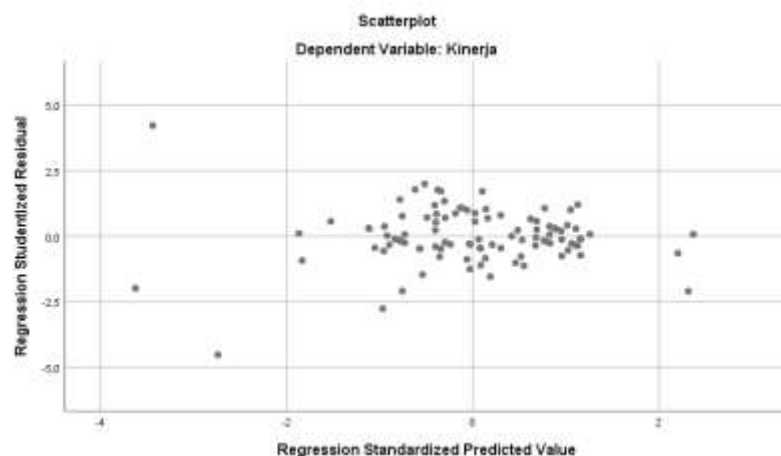
Berdasarkan kriteria pengujian multikolinearitas, yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi secara berlebihan sehingga layak digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4) Uji Linearitas

Pengujian linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka hubungan tersebut tidak linear.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel X	Variabel Y	Sig. Deviation	Keterangan
------------	------------	----------------	------------

		From Linearity	
<i>Employee Engagement</i>	Kinerja	0,808	Linear
<i>Work Life Balance</i>		0,179	Linear
Beban Kerja		0,684	Linear

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Kinerja) menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05. Variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,808, variabel *Work Life Balance* (X2) sebesar 0,179, dan variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,684. Karena seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja. Melalui analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh serta arah hubungan antar variabel dalam penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Untandardized Coefficients	Standar Coefeficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	2,887	3,509		,823	,413

<i>Employee Engagement</i>	,239	,111	,255	2,143	,035
<i>Work Life Balance</i>	,207	,098	,245	2,105	,038
Beban Kerja	,503	,093	,413	5,392	,000

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki koefisien sebesar 0,239, *Work Life Balance* (X2) sebesar 0,207, dan Beban Kerja (X3) sebesar 0,503, dengan konstanta sebesar 2,887. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 2,887 + 0,239X_1 + 0,207X_2 + 0,503X_3$$

1. Constant: 2,887

Hasil sebesar 2,887 menunjukkan bahwa variabel Y yaitu Kinerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur tanpa adanya pengaruh dari variabel independen (*Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan Beban Kerja).

2. *Employee Engagement* (X1): 0,239

Koefisien regresi *Employee Engagement* (X1) bernilai positif sebesar 0,239, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya, apabila *Employee Engagement* meningkat 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,239 satuan.

3. *Work Life Balance* (X2): 0,207

Koefisien regresi *Work Life Balance* (X2) sebesar 0,207 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif

terhadap Kinerja. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada *Work Life Balance* akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,207 satuan.

4. Beban Kerja (X3): 0,503

Koefisien regresi Beban Kerja (X3) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya, jika Beban Kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,503 satuan.

1) Koefisien Korelasi

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi linear berganda. Salah satu ukuran yang digunakan adalah koefisien korelasi (R), yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berada pada rentang -1 hingga +1, di mana nilai positif menunjukkan hubungan searah, nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah, dan nilai nol menunjukkan tidak adanya hubungan linear. Dengan demikian, hubungan antara variabel *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817	,667	,657	3,23125

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817. Mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi pada Bab 3, nilai tersebut berada pada rentang 0,80 – 1,000 sehingga termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas, yaitu *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan Beban Kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,667 atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan Beban Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi pada Kinerja pegawai sebesar 66,7%, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi tertentu, sehingga dapat diketahui apakah model regresi yang dibangun layak digunakan atau tidak dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Derajat kebebasan residu/error (df_2) dihitung dengan rumus $n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 105 responden dan jumlah variabel bebas 3, sehingga diperoleh $df_2 = 105 - 3 - 1 = 101$. Nilai df_2 ini menunjukkan sisa derajat kebebasan yang digunakan untuk mengukur variasi Kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian.

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2114,508	3	704,836	67,507	,000 ^b
	Residual	1054,539	101	10,441		
	Total	3169,048	104			

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel ANOVA di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 67,507 lebih besar dibandingkan dengan F tabel pada distribusi F ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 3$, $df_2 = 101$) yaitu sebesar 2,69. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

2) Uji T (uji parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan nilai signifikansi:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	2,887	3,509		,823	,413
	<i>Employee Engagement</i>	,239	,111	,255	2,143	0,35
	<i>Work Life Balance</i>	,207	,098	,245	2,105	0,38
	Beban Kerja	,503	,093	,413	5,392	,000

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. *Employee Engagement* memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,143 dengan nilai signifikansi 0,035. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. *Work Life Balance* memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,105 dengan nilai signifikansi 0,038. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05 ($0,038 < 0,05$), sehingga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Beban Kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,392 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 serta nilai *t* hitung yang lebih besar dibandingkan *t* tabel. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja cenderung lebih fokus, berkomitmen, dan produktif dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, nilai koefisien beta menunjukkan bahwa *Employee Engagement*

memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Deky Ngamel *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi sektor publik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan kondisi yang lebih nyaman dan mendukung efektivitas kerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih optimal. Selain itu, nilai koefisien beta menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap kinerja pegawai, meskipun bukan merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simanjaya Hermanto & Lianto (2023) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Beban

kerja yang berada pada tingkat yang sesuai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, beban kerja yang dikelola secara proporsional tidak hanya menjadi tuntutan pekerjaan, tetapi juga dapat memberikan dorongan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja diketahui memiliki kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya, sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada objek penelitian.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kuswani Wati *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

4. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki peran penting dalam memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi dari keterlibatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta pengelolaan beban kerja yang baik dalam organisasi. Dengan demikian, apabila ketiga aspek tersebut dikelola secara optimal, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Secara simultan, *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menjelaskan kinerja pegawai.
- 2) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, sehingga semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.
- 3) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu mendukung terciptanya kinerja yang optimal.
- 4) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, serta menjadi variabel yang paling dominan, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang berada pada tingkat yang tepat dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

5.2 Saran

Melalui Kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan penulis berupa:

- 1) Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi pihak universitas dalam

pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

- 2) Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya terkait *employee engagement*, *work life balance*, dan beban kerja. Namun demikian, pembaca diharapkan tetap bersikap kritis terhadap hasil penelitian ini dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, mengingat masih terdapat 33,3% faktor lain di luar model penelitian. Variabel tersebut dapat berupa kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSAKA

- Adiawaty, S. (2023). *Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance Terhadap Kualitas Kerja*. <https://esensijournal.com/index.php/esensi/article/view/2/2>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. 21. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Angelina, S., Bernarto, I., & Yohana, F. (2021). Factors Affecting Employee Engagement: A Case of ABC Company, Indonesia. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 5(1), 15–28. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i1.1128>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). *All in a moment's notice: Work-home boundary management, role transition, and the decision to integrate*. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 301–311.
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Deky Ngamel, M., Yubelina Sabandar, S., & Toding, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement (Keterikatan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah. In *Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)* (Vol. 1, Number 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1610/4h28wa81>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerj Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Farida, N., Badriatul, A., Jenny, A., Zaliany, A., Tri, W., Syahda, H., Putri, M., Ferdimas, S., Saputra, B., Ayu, N., Nazhwa, R., Rachmadiani, N., Gayuh, P., Zahwa, N., Novia, W. V., Lexsina, F., Trisyan, N., Setiya, R., Diah, H., ... Nesa, U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=51JtDwAAQBAJ>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.

- Kuswani Wati, T., Parmita, R., & Hermawan. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56338/jks.v5i10.2841>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Masdupi, erni, & Saputra, F. A. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*.
- Morgan, C., & Desrochers, S. (2021). *Boundary theory and work family border theory research a focus on boundary enactment*.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
<https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAQBAJ>
- Rachmadani, N. A., Swandayani, P. Y., Safira, Y., Wiratama, K. A. W., & Erwina, E. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Hasamitra Kota Palopo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v2i3.571>
- Rahmadani Jasmine, N., & Kurniawati Tri, D. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 183–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.07>
- Simanjaya Hermanto, J., & Lianto. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance, Self-Efficacy, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46229/msdj.v6i2.947>
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik*.
<https://doi.org/10.54964/manajemen/25>
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, fitri, anisa, Kuswandi, sony, Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
www.cvalfabeta.com
- Wibowo, A. E., Si, M., Kurniawan, A., Pd, S., Pd, M., Forsia, L., & Nuraini, H. (2021). *Metodologi Penelitian*. <http://insaniapublishing.com>

Widyastuti, R. S. (2022). *Statistika Inferensial*.

Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkpp Provinsi Riau* (Vol. 1).
<https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5745>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penelitian yang saya lakukan, maka saya mohon kesediaan bapak/ibu, saudara/i yang terhormat untuk membantu mengisi kuesioner dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian ilmiah dengan mengisi data responden dan kuesioner yang diberikan di bawah ini:

I. DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Umur :

Status Kepegawaian : ☐ PNS ☐ PPPK

II. PETUNJUK PENGISIAN DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang (✓) pada kolom daftar pertanyaan yang bapak/ibu, saudara/i pilih untuk menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan pada pertanyaan tersebut.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju (Nilai 1)

TS = Tidak Setuju (Nilai 2)

S = Setuju (Nilai 3)

SS = Sangat Setuju (Nilai 4)

1. Variabel *Employee Engagement* (X1)

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	S 3	SS 4
A	Semangat dan Energi dalam Bekerja (Vigor)				
1.	Saya memiliki semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.				
2.	Saya tetap berenergi meskipun beban pekerjaan yang saya terima banyak.				
3.	Saya mampu tetap fokus dan tidak mudah terganggu saat bekerja.				
4.	Saya jarang merasa lelah atau kehilangan motivasi selama jam kerja.				
5	Saya merasa memiliki tenaga cukup untuk menyelesaikan semua tanggung jawab.				
B	Dedikasi Terhadap Tugas dan Organisasi (Dedication)				
1.	Saya melaksanakan setiap tugas dengan rasa tanggung jawab dan kesungguhan.				
2.	Saya merasa bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja.				
3.	Saya bersedia memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.				
4.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti dan makna penting bagi saya.				
5	Saya bersedia berusaha ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
C	Keterikatan Penuh dalam Pekerjaan (Absorption)				
1.	Saya sangat fokus saat bekerja sampai waktu terasa cepat berlalu.				

2.	Saat bekerja, saya merasa sulit berhenti karena ingin menyelesaikan pekerjaan.				
3.	Saat bekerja, perhatian saya sepenuhnya tertuju pada pekerjaan.				
4.	Saya merasa larut dalam pekerjaan sehingga sulit memikirkan hal lain di luar pekerjaan.				
5	Saya merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan.				

2. Variabel *Work Life Balance* (X2)

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	S 3	STS 4
A	Pembagian Waktu antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi				
1.	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.				
2.	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu istirahat saya.				
3.	Saya memiliki waktu cukup untuk keluarga.				
4.	Saya memiliki waktu cukup untuk kegiatan pribadi.				
5	Jam kerja saya tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.				
B	Kemampuan Mengelola Stres Kerja				
1.	Saya mampu mengelola stres yang timbul akibat pekerjaan.				
2.	Tekanan pekerjaan tidak membuat saya mudah lelah secara fisik.				
3.	Tekanan pekerjaan tidak membuat saya mudah lelah mental.				
4	Saya memiliki cara efektif untuk mengatasi stres				

	kerja.				
5	Saya tetap tenang saat menghadapi pekerjaan berat.				
C	Kepuasan terhadap keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi				
1.	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.				
2.	Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sudah sesuai harapan saya.				
3.	Kondisi keseimbangan kerja membuat saya nyaman bekerja				
4.	kehidupan pribadi saya tetap terjaga meskipun memiliki tuntutan pekerjaan.				
5.	Saya merasa nyaman dengan waktu yang saya miliki untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi.				

3. Variabel Beban Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
A	Kuantitas Pekerjaan yang Harus Diselesaikan				
1.	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
2.	Saya mampu menangani peningkatan jumlah pekerjaan tanpa menurunkan kualitas.				
3.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu tanpa ada tugas yang tertunda.				
4.	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas yang berbeda secara bersamaan dengan efektif.				
5.	Saya selalu mencapai target kuantitas yang ditetapkan organisasi.				
B	Tingkat Kesulitan Pekerjaan				
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan				

	kemampuan yang saya miliki.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit tanpa bantuan orang lain.				
3.	Pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi tetap dapat saya selesaikan dengan hasil yang baik.				
4.	Saya tidak merasa terbebani meskipun pekerjaan yang saya hadapi sulit.				
5.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apa pun.				
C	Tekanan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas				
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.				
2.	Waktu yang tersedia dapat saya manfaatkan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan.				
3.	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan agar yang paling penting selesai lebih dahulu.				
4.	Saya dapat mengatur kecepatan kerja saya agar sesuai dengan batas waktu.				
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa pernah mengalami keterlambatan.				

4. Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	S 3	SS 4
A	Kualitas Hasil Kerja				
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan sangat baik sesuai standar yang ditetapkan				
2.	Hasil kerja saya rapi, akurat, dan memenuhi harapan organisasi.				
3.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya agar tidak ada kesalahan.				

4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan benar.				
5.	Saya selalu berusaha sebaik mungkin agar pekerjaan saya berkualitas.				
B	Kuantitas Hasil Kerja				
1.	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan.				
2.	Setiap periode kerja, saya mampu menangani beban pekerjaan yang diharapkan.				
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan setiap periode kerja.				
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang ditetapkan				
5.	Saya mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang ditetapkan organisasi dengan konsisten.				
C	Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas				
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan.				
2.	Saya mampu mengatur pekerjaan agar selesai sesuai batas waktu yang ditentukan.				
3.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.				
4.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai sesuai deadline.				
5.	Saya mengelola waktu secara efektif sehingga semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu.				

Lampiran 2. Dokumentasi dan Pertanyaan Wawancara

Nama : Hernita
 Jabatan : Administrasi perkantoran
 Tempat : Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur
 Tanggal : 11 Februari 2026



1. Pertanyaan Wawancara

A. *Employee Engagement*

No	Pertanyaan Wawancara
1	Bagaimana semangat dan energi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari?
2	Saat pekerjaan menumpuk atau ada deadline, bagaimana semangat pegawai biasanya?
3	Hal apa yang membuat mereka cepat lelah atau kehilangan semangat saat bekerja?
4	Bagaimana pegawai menunjukkan tanggung jawab dan keseriusan saat bekerja?

5	Bagaimana perilaku pegawai saat ini, terutama saat menghadapi tugas tambahan?
6	Apa yang biasanya membuat pegawai kadang kurang serius atau kurang fokus dalam bekerja?
7	Apakah pegawai dapat tetap bisa fokus penuh saat bekerja?
8	Faktor apa yang biasanya membuat pegawai sulit fokus atau mudah terganggu?

B. *Work Life Balance*

No	Pertanyaan Wawancara
1	Apakah pekerjaan sering mengganggu waktu pribadi pegawai waktu bersama keluarga atau istirahat?
2	Bagaimana kondisi pembagian waktu saat ini di unit kerja pegawai saat ini?
3	Dalam kondisi tertentu, misalnya saat pekerjaan menumpuk atau ada deadline, apakah pegawai masih merasa puas dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya?
4	Faktor apa yang biasanya membuat pegawai merasa puas atau tidak puas dengan keseimbangan ini?
5	Kalo di dinas ini prosedur ambil cuti tahunan seperti apa? biasanya pegawai bisa ambil cuti penuh atau sering tertunda karena pekerjaan?
6	Kalo pegawai lagi libur atau cuti, biasanya masih sering dihubungi soal urusan kantor (misal via whatsapp)?

C. *Beban Kerja*

No	Pertanyaan Wawancara
1	Apakah jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan saat ini sesuai kemampuan pegawai?
2	Apakah deadline waktu membuat pekerjaan pegawai terasa terburu-buru?
3	Apakah pegawai biasanya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang rapi dan sesuai standar?

4	Apabila pegawai sedang dinas luar, apakah tanggung jawab tugasnya di alihkan kepada pegawai yang ada dikantor?
---	--

D. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan Wawancara
1	Bagaimana kualitas dan ketepatan waktu hasil kerja pegawai saat ini?
2	Faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai? Hal apa saja yang biasanya membuat hasil kerja pegawai bagus atau kurang maksimal?
3	Apa yang biasanya membuat kinerja pegawai menurun?
4	Bagaimana pegawai biasanya mematuhi aturan dan menyelesaikan tugasnya?
5	apakah pegawai menerima penghargaan atau pelatihan, dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja

2. Jawaban Wawancara

Untuk menjaga keaslian data serta mempertahankan kemurnian jawaban informan, peneliti menyajikan hasil wawancara dalam bentuk rekaman audio asli. Rekaman tersebut dapat diakses melalui QR Code yang disediakan. Penyajian ini dilakukan agar makna jawaban informan tetap tersampaikan secara utuh dan tidak mengalami perubahan dalam proses penulisan atau penafsiran.



Lampiran 3. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Offline



Penyebaran kuesioner secara offline pada hari Kamis tanggal 9 April 2026. Di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Lampiran 4. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Online



Lampiran 5. Hasil Rekap Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	49	46,7	46,7	46,7
	Perempuan	56	53,3	53,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	14	13,3	13,3	13,3
	31-40 Tahun	50	47,6	47,6	61,0
	41-50 Tahun	27	25,7	25,7	86,7
	>50 Tahun	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

StatusKepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	91	86,7	86,7	86,7
	PPPK	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Lampiran 6. Hasil Rekap Jawaban *Employee Engagement*

XI.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	5,7
	Setuju	50	47,6	47,6	53,3
	Sangat Setuju	49	46,7	46,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	11	10,5	10,5	13,3
	Setuju	61	58,1	58,1	71,4
	Sangat Setuju	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	6,7	6,7	7,6
	Setuju	67	63,8	63,8	71,4
	Sangat Setuju	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	19	18,1	18,1	21,0
	Setuju	57	54,3	54,3	75,2
	Sangat Setuju	26	24,8	24,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	3,8
	Setuju	67	63,8	63,8	67,6
	Sangat Setuju	34	32,4	32,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	3,8
	Setuju	47	44,8	44,8	48,6
	Sangat Setuju	54	51,4	51,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,9
	Setuju	54	51,4	51,4	53,3
	Sangat Setuju	49	46,7	46,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	5,7
	Setuju	64	61,0	61,0	66,7
	Sangat Setuju	35	33,3	33,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	3,8
	Setuju	51	48,6	48,6	52,4
	Sangat Setuju	50	47,6	47,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	6,7
	Setuju	64	61,0	61,0	67,6
	Sangat Setuju	34	32,4	32,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	8	7,6	7,6	10,5
	Setuju	45	42,9	42,9	53,3
	Sangat Setuju	49	46,7	46,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Tidak Setuju	11	10,5	10,5	15,2
	Setuju	56	53,3	53,3	68,6
	Sangat Setuju	33	31,4	31,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	7	6,7	6,7	8,6
	Setuju	59	56,2	56,2	64,8
	Sangat Setuju	37	35,2	35,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Tidak Setuju	20	19,0	19,0	23,8
	Setuju	50	47,6	47,6	71,4
	Sangat Setuju	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

XI.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	2,9
	Setuju	52	49,5	49,5	52,4
	Sangat Setuju	50	47,6	47,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Tabel Rekap Variabel *Employee Engagement* (X1)

Pertanyaan						
Semangat dan Energi dalam Bekerja (Vigor)		STS	TS	S	SS	Total
1.	Saya memiliki semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	3	3	50	49	105
2.	Saya tetap berenergi meskipun beban pekerjaan yang saya terima banyak.	3	11	61	30	105
3.	Saya mampu tetap fokus dan tidak mudah terganggu saat bekerja.	1	7	67	30	105
4.	Saya jarang merasa lelah atau kehilangan motivasi selama jam kerja.	3	19	57	26	105
5	Saya merasa memiliki tenaga cukup untuk menyelesaikan semua tanggung jawab.	1	3	67	34	105
Dedikasi Terhadap Tugas dan Organisasi (Dedication)						
1.	Saya melaksanakan setiap tugas dengan rasa tanggung jawab dan kesungguhan.	2	2	47	54	105

2.	Saya merasa bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja.	1	1	54	49	105
3.	Saya bersedia memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.	3	3	64	35	105
4.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti dan makna penting bagi saya.	1	3	51	50	105
5	Saya bersedia berusaha ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	5	2	64	34	105
Keterikatan Penuh dalam Pekerjaan (Absorption)						
1.	Saya sangat fokus saat bekerja sampai waktu terasa cepat berlalu.	3	8	45	49	105
2.	Saat bekerja, saya merasa sulit berhenti karena ingin menyelesaikan pekerjaan.	5	11	56	33	105
3.	Saat bekerja, perhatian saya sepenuhnya tertuju pada pekerjaan.	2	7	59	37	105
4.	Saya merasa larut dalam pekerjaan sehingga sulit memikirkan hal lain di luar pekerjaan.	5	20	50	30	105
5	Saya merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan.	2	1	52	50	105

Lampiran 7. Hasil Rekap Jawaban *Work Life Balance*

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	5,7	5,7	5,7
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	6,7
	Setuju	62	59,0	59,0	65,7
	Sangat Setuju	36	34,3	34,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	7	6,7	6,7	8,6
	Setuju	72	68,6	68,6	77,1
	Sangat Setuju	24	22,9	22,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	6,7
	Setuju	67	63,8	63,8	70,5
	Sangat Setuju	31	29,5	29,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	6	5,7	5,7	7,6
	Setuju	65	61,9	61,9	69,5
	Sangat Setuju	32	30,5	30,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	4	3,8	3,8	6,7
	Setuju	66	62,9	62,9	69,5
	Sangat Setuju	32	30,5	30,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	5,7
	Setuju	62	59,0	59,0	64,8
	Sangat Setuju	37	35,2	35,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	11	10,5	10,5	17,1
	Setuju	61	58,1	58,1	75,2
	Sangat Setuju	26	24,8	24,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	12	11,4	11,4	18,1
	Setuju	59	56,2	56,2	74,3
	Sangat Setuju	27	25,7	25,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	8	7,6	7,6	8,6
	Setuju	66	62,9	62,9	71,4
	Sangat Setuju	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	6,7
	Setuju	62	59,0	59,0	65,7
	Sangat Setuju	36	34,3	34,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	4	3,8	3,8	5,7
	Setuju	71	67,6	67,6	73,3
	Sangat Setuju	28	26,7	26,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	9	8,6	8,6	9,5
	Setuju	62	59,0	59,0	68,6
	Sangat Setuju	33	31,4	31,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	6,7	6,7	7,6
	Setuju	66	62,9	62,9	70,5
	Sangat Setuju	31	29,5	29,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	6,7
	Setuju	69	65,7	65,7	72,4
	Sangat Setuju	29	27,6	27,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	4	3,8	3,8	5,7
	Setuju	70	66,7	66,7	72,4
	Sangat Setuju	29	27,6	27,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Tabel Rekap Variabel *Work Life Balance*

Pertanyaan						
Pembagian Waktu antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi		STS	TS	S	SS	Total
1.	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	6	1	62	36	105
2.	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu istirahat saya.	2	7	72	24	105
3.	Saya memiliki waktu cukup untuk keluarga.	2	5	67	31	105
4.	Saya memiliki waktu cukup untuk kegiatan pribadi.	2	6	65	32	105
5	Jam kerja saya tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.	3	4	66	32	105
Kemampuan Mengelola Stres Kerja						
1.	Saya mampu mengelola stres yang timbul akibat pekerjaan.	4	2	62	37	105

2.	Tekanan pekerjaan tidak membuat saya mudah lelah secara fisik.	7	11	61	26	105
3.	Tekanan pekerjaan tidak membuat saya mudah lelah mental.	7	12	59	27	105
4	Saya memiliki cara efektif untuk mengatasi stres kerja.	1	8	66	30	105
5	Saya tetap tenang saat menghadapi pekerjaan berat.	2	5	62	36	105
Kepuasan terhadap keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi						
1.	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	2	4	71	28	105
2.	Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sudah sesuai harapan saya.	1	9	62	33	105
3.	Kondisi keseimbangan kerja membuat saya nyaman bekerja	1	7	66	31	105
4.	kehidupan pribadi saya tetap terjaga meskipun memiliki tuntutan pekerjaan.	4	3	69	29	105
5.	Saya merasa nyaman dengan waktu yang saya miliki untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi.	2	4	70	29	105

Lampiran 8. Hasil Rekap Jawaban Variabel Beban Kerja

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	2,9
	Setuju	44	41,9	41,9	44,8
	Sangat Setuju	58	55,2	55,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Setuju	69	65,7	65,7	70,5
	Sangat Setuju	31	29,5	29,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	3,8
	Setuju	63	60,0	60,0	63,8
	Sangat Setuju	38	36,2	36,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	11	10,5	10,5	11,4
	Setuju	70	66,7	66,7	78,1
	Sangat Setuju	23	21,9	21,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Setuju	61	58,1	58,1	62,9
	Sangat Setuju	39	37,1	37,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	4	3,8	3,8	4,8
	Setuju	47	44,8	44,8	49,5
	Sangat Setuju	53	50,5	50,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	21	20,0	20,0	21,9
	Setuju	57	54,3	54,3	76,2
	Sangat Setuju	25	23,8	23,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Setuju	74	70,5	70,5	75,2
	Sangat Setuju	26	24,8	24,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	12	11,4	11,4	13,3
	Setuju	57	54,3	54,3	67,6
	Sangat Setuju	34	32,4	32,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	9	8,6	8,6	9,5
	Setuju	65	61,9	61,9	71,4
	Sangat Setuju	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	4	3,8	3,8	4,8
	Setuju	59	56,2	56,2	61,0
	Sangat Setuju	41	39,0	39,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	3,8
	Setuju	65	61,9	61,9	65,7
	Sangat Setuju	36	34,3	34,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Setuju	60	57,1	57,1	59,0
	Sangat Setuju	43	41,0	41,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Setuju	59	56,2	56,2	59,0
	Sangat Setuju	43	41,0	41,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	7,6	7,6	7,6
	Setuju	65	61,9	61,9	69,5
	Sangat Setuju	32	30,5	30,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Tabel Rekap Variabel Beban Kerja

Pertanyaan						
Kuantitas Pekerjaan yang Harus Diselesaikan		STS	TS	S	SS	Total
1.	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	2	1	44	58	105
2.	Saya mampu menangani peningkatan jumlah pekerjaan tanpa menurunkan kualitas.	0	5	69	31	105
3.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu tanpa ada tugas yang tertunda.	2	2	63	38	105
4.	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas yang berbeda secara bersamaan dengan efektif.	1	11	70	23	105
5.	Saya selalu mencapai target kuantitas yang ditetapkan organisasi.	0	5	61	39	105

Tingkat Kesulitan Pekerjaan						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	1	4	47	53	105
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit tanpa bantuan orang lain.	2	21	57	25	105
3.	Pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi tetap dapat saya selesaikan dengan hasil yang baik.	0	5	74	26	105
4.	Saya tidak merasa terbebani meskipun pekerjaan yang saya hadapi sulit.	2	12	57	34	105
5.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apa pun.	1	9	65	30	105
Tekanan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	1	4	59	41	105
2.	Waktu yang tersedia dapat saya manfaatkan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	3	65	36	105
3.	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan agar yang paling penting selesai lebih dahulu.	0	2	60	43	105
4.	Saya dapat mengatur kecepatan kerja saya agar sesuai dengan batas waktu.	0	3	59	43	105
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa pernah mengalami keterlambatan.	0	8	65	32	105

Lampiran 9. Hasil Rekap Jawaban Variabel Kinerja

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Setuju	69	65,7	65,7	70,5
	Sangat Setuju	31	29,5	29,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5,7	5,7	5,7
	Setuju	61	58,1	58,1	63,8
	Sangat Setuju	38	36,2	36,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Setuju	61	58,1	58,1	61,0
	Sangat Setuju	41	39,0	39,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	6	5,7	5,7	7,6
	Setuju	66	62,9	62,9	70,5
	Sangat Setuju	31	29,5	29,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	2,9
	Setuju	60	57,1	57,1	60,0
	Sangat Setuju	42	40,0	40,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	6	5,7	5,7	6,7
	Setuju	62	59,0	59,0	65,7
	Sangat Setuju	36	34,3	34,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	6,7
	Setuju	66	62,9	62,9	69,5
	Sangat Setuju	32	30,5	30,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	6	5,7	5,7	6,7
	Setuju	65	61,9	61,9	68,6
	Sangat Setuju	33	31,4	31,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	5,7
	Setuju	63	60,0	60,0	65,7
	Sangat Setuju	36	34,3	34,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	5,7
	Setuju	74	70,5	70,5	76,2
	Sangat Setuju	25	23,8	23,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	3,8
	Setuju	54	51,4	51,4	55,2
	Sangat Setuju	47	44,8	44,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	6,7	6,7	7,6
	Setuju	57	54,3	54,3	61,9
	Sangat Setuju	40	38,1	38,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	9	8,6	8,6	10,5
	Setuju	66	62,9	62,9	73,3
	Sangat Setuju	28	26,7	26,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	6	5,7	5,7	7,6
	Setuju	62	59,0	59,0	66,7
	Sangat Setuju	35	33,3	33,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4,8	4,8	4,8
	Setuju	54	51,4	51,4	56,2
	Sangat Setuju	46	43,8	43,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Tabel Rekap Variabel Kinerja

Pertanyaan						
A	Kualitas Hasil Kerja	STS	TS	S	SS	Total
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan sangat baik sesuai standar yang ditetapkan	0	5	69	31	105
2.	Hasil kerja saya rapi, akurat, dan memenuhi harapan organisasi.	0	6	61	38	105
3.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya agar tidak ada kesalahan.	0	3	61	41	105
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan benar.	2	6	66	31	105
5.	Saya selalu berusaha sebaik mungkin agar pekerjaan saya berkualitas.	1	2	60	42	105
Kuantitas Hasil Kerja						
1.	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan.	1	6	62	36	105
2.	Setiap periode kerja, saya mampu	2	5	66	32	105

	menangani beban pekerjaan yang diharapkan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan setiap periode kerja.	1	6	65	33	105
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang ditetapkan	1	5	63	36	105
5.	Saya mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang ditetapkan organisasi dengan konsisten.	1	5	74	25	105
Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan.	3	1	54	47	105
2.	Saya mampu mengatur pekerjaan agar selesai sesuai batas waktu yang ditentukan.	1	7	57	40	105
3.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.	2	9	66	28	105
4.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai sesuai deadline.	2	6	62	35	105
5.	Saya mengelola waktu secara efektif sehingga semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu.	0	5	54	46	105

Lampiran 10 Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Lampiran 11. Hasil Uji Validitas SPSS

Correlations

		X1.12	X1.11	X1.13	X1.14	X1.15	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	,153	,334**	,299**	,120	,474**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,120	,000	,002	,223	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.2	Pearson Correlation	,379**	,325**	,388**	,400**	,253**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,009	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.3	Pearson Correlation	,137	,414**	,410**	,256**	,392**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,162	,000	,000	,008	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.4	Pearson Correlation	,483**	,484**	,309**	,443**	,117	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,234	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.5	Pearson Correlation	,059	,353**	,356**	,146	,264**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,549	,000	,000	,138	,006	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.6	Pearson Correlation	,088	,305**	,322**	,166	,451**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,372	,002	,001	,091	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.7	Pearson Correlation	,233*	,265**	,194*	,308**	,281**	,437**
	Sig. (2-tailed)	,017	,006	,048	,001	,004	,000
	N	105	105	105	105	105	105

X1.8	Pearson Correlation	,211*	,327**	,417**	,163	,381**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,031	,001	,000	,097	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.9	Pearson Correlation	,203*	,301**	,190	,272**	,380**	,513**
	Sig. (2-tailed)	,038	,002	,053	,005	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.10	Pearson Correlation	,167	,473**	,404**	,283**	,323**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,088	,000	,000	,003	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.12	Pearson Correlation	1	,401**	,394**	,559**	,238*	,568**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,015	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.11	Pearson Correlation	,401**	1	,378**	,489**	,314**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.13	Pearson Correlation	,394**	,378**	1	,407**	,490**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.14	Pearson Correlation	,559**	,489**	,407**	1	,152	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,122	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.15	Pearson Correlation	,238*	,314**	,490**	,152	1	,611**
	Sig. (2-tailed)	,015	,001	,000	,122		,000

N	105	105	105	105	105	105
TotalX1 Pearson Correlation	,568**	,717**	,681**	,620**	,611**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	105	105	105	105	105	105

Correlations

		X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	,347**	,399**	,529**	,400**	,427**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.2	Pearson Correlation	,476**	,236*	,409**	,507**	,496**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.3	Pearson Correlation	,578**	,406**	,349**	,481**	,383**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.4	Pearson Correlation	,564**	,420**	,442**	,376**	,374**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.5	Pearson Correlation	,500**	,481**	,506**	,526**	,666**	,747**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.6	Pearson Correlation	,548**	,523**	,338**	,503**	,466**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.7	Pearson Correlation	,347**	,324**	,259**	,367**	,323**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,008	,000	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.8	Pearson Correlation	,348**	,440**	,161	,367**	,264**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,102	,000	,007	,000
	N	104	104	104	104	104	104
X2.9	Pearson Correlation	,355**	,549**	,233*	,448**	,320**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,000	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.10	Pearson Correlation	,586**	,392**	,563**	,492**	,498**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.11	Pearson Correlation	1	,408**	,348**	,535**	,411**	,724**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105

X2.12	Pearson Correlation	,408**	1	,239*	,469**	,477**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.13	Pearson Correlation	,348**	,239*	1	,445**	,474**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.14	Pearson Correlation	,535**	,469**	,445**	1	,403**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.15	Pearson Correlation	,411**	,477**	,474**	,403**	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105
TotalX2	Pearson Correlation	,724**	,674**	,619**	,726**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

Correlations

		X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	,267**	,280**	,185	,165	,238*	,408**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,059	,092	,014	,000

	N	105	105	105	105	105	105
X3.2	Pearson Correlation	,221*	,042	,131	,302**	,158	,543**
	Sig. (2-tailed)	,024	,672	,181	,002	,107	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.3	Pearson Correlation	,062	,321**	,195*	,199*	,267**	,496**
	Sig. (2-tailed)	,531	,001	,046	,042	,006	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.4	Pearson Correlation	-,009	,171	,033	,213*	,300**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,928	,082	,735	,029	,002	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.5	Pearson Correlation	,247*	,029	,250*	,347**	,273**	,571**
	Sig. (2-tailed)	,011	,771	,010	,000	,005	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.6	Pearson Correlation	,216*	,167	,283**	,259**	,168	,497**
	Sig. (2-tailed)	,027	,090	,003	,008	,086	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.7	Pearson Correlation	,267**	,140	-,025	,319**	,255**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,006	,153	,798	,001	,009	,000
	N	105	105	105	105	105	105

X3.8	Pearson Correlation	,221 [*]	-,007	,136	,209 [*]	,204 [*]	,434 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,023	,946	,166	,032	,037	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.9	Pearson Correlation	,046	,041	-,027	,282 ^{**}	,236 [*]	,532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,642	,681	,786	,004	,015	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.10	Pearson Correlation	,304 ^{**}	,065	,194 [*]	,308 ^{**}	,261 ^{**}	,579 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,508	,047	,001	,007	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.11	Pearson Correlation	1	,272 ^{**}	,101	,344 ^{**}	,279 ^{**}	,501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,005	,304	,000	,004	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.12	Pearson Correlation	,272 ^{**}	1	,092	,347 ^{**}	,144	,405 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005		,348	,000	,143	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.13	Pearson Correlation	,101	,092	1	,314 ^{**}	,115	,369 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,304	,348		,001	,244	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.14	Pearson Correlation	,344 ^{**}	,347 ^{**}	,314 ^{**}	1	,210 [*]	,624 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,031	,000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.15	Pearson Correlation	,279**	,144	,115	,210*	1	,540**
	Sig. (2-tailed)	,004	,143	,244	,031		,000
	N	105	105	105	105	105	105
TotalX3	Pearson Correlation	,501**	,405**	,369**	,624**	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

Correlations

		Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	,415**	,265**	,345**	,387**	,337**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.2	Pearson Correlation	,276**	,147	,194*	,505**	,303**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,004	,135	,047	,000	,002	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.3	Pearson Correlation	,340**	,387**	,210*	,193*	,343**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,031	,049	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105

Y1.4	Pearson Correlation	,491**	,382**	,311**	,358**	,233*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,017	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.5	Pearson Correlation	,320**	,232*	,198*	,363**	,438**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,001	,017	,043	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.6	Pearson Correlation	,441**	,392**	,369**	,401**	,274**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.7	Pearson Correlation	,431**	,299**	,162	,519**	,241*	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,098	,000	,013	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.8	Pearson Correlation	,478**	,397**	,362**	,377**	,368**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.9	Pearson Correlation	,294**	,316**	,298**	,479**	,380**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.10	Pearson Correlation	,326**	,214*	,232*	,403**	,273**	,611**

	Sig. (2-tailed)	,001	,029	,017	,000	,005	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.11	Pearson Correlation	1	,467**	,235*	,444**	,338**	,691**
	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.12	Pearson Correlation	,467**	1	,368**	,321**	,468**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.13	Pearson Correlation	,235*	,368**	1	,406**	,417**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.14	Pearson Correlation	,444**	,321**	,406**	1	,393**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Y1.15	Pearson Correlation	,338**	,468**	,417**	,393**	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105
TotalY	Pearson Correlation	,691**	,621**	,561**	,716**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

Lampiran 12. Uji Reabilitas SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,861	15

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,909	15

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,793	15

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,882	15

Lampiran 13. Normalitas SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

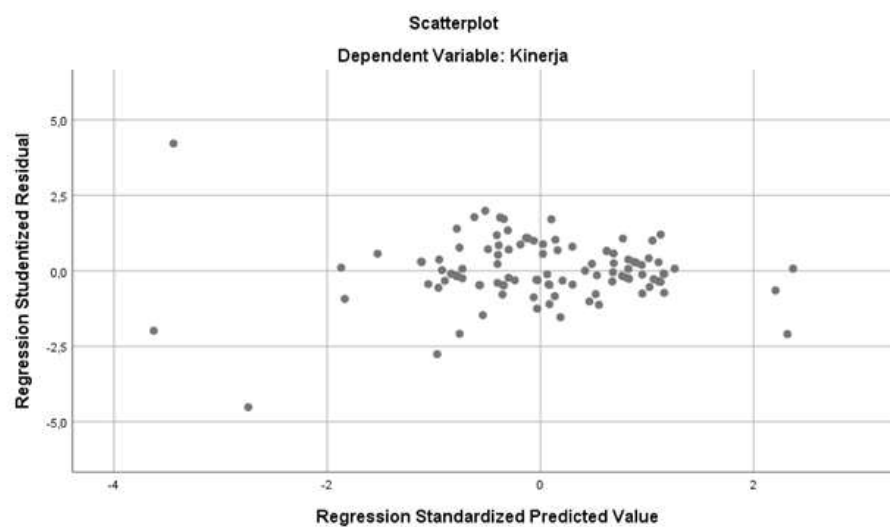
			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,18430565
Most Extreme Differences	Absolute		,114
	Positive		,068
	Negative		-,114
Test Statistic			,114
Asymp. Sig. (2-tailed)			,002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,118 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound	,111
		Upper Bound	,124

Lampiran 14. Uji Multikolinearitas SPSS

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model	Sig.	Tolerance	VIF
1			
(Constant)	,413		
Employee Engagement	,035	,233	4,301
Work Life Balance	,038	,242	4,126
Beban Kerja	,000	,563	1,777

Lampiran 15. Heteroskedastisitas SPSS



Lampiran 16. Uji Linearitas SPSS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Employee Engagement	Between Groups	(Combined)	1909,797	20	95,490	6,370	,000
		Linearity	1710,122	1	1710,122	114,076	,000
		Deviation from Linearity	199,675	19	10,509	,701	,808
	Within Groups		1259,250	84	14,991		
	Total		3169,048	104			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	3091,048	98	31,541	2,426	,131
		Linearity	467,521	1	467,521	35,963	,001
		Deviation from Linearity	2623,526	97	27,047	2,081	,179
	Within Groups		78,000	6	13,000		
	Total		3169,048	104			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1898,751	18	105,486	7,141	,000
		Linearity	1696,849	1	1696,849	114,878	,000
		Deviation from Linearity	201,902	17	11,877	,804	,684
	Within Groups		1270,297	86	14,771		
	Total		3169,048	104			

Lampiran 17. Analisis Regresi Linear Berganda SPSS

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0.05

df error penelitian HS	df error (penelitian 100)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.06	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.89
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.12	2.06	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.12	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.88
51	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.28	2.20	2.15	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.56	2.39	2.28	2.18	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.88	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.36	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.95	1.90	1.86	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.36	2.27	2.18	2.11	2.06	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.86
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.36	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.08	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.81
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.81
76	3.97	3.12	2.72	2.48	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.80
77	3.97	3.12	2.73	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.80
78	3.96	3.11	2.73	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tingkat Persentase Distribusi F_{hitung} Probabilitas = 0,05

id taruk penduduk (N2)	id taruk perincian (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.28	2.11	2.04	1.98	1.84	1.82	1.88	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.28	2.11	2.04	1.98	1.84	1.88	1.88	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.08	2.70	2.47	2.31	2.28	2.11	2.04	1.98	1.82	1.88	1.88	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.28	2.11	2.04	1.98	1.83	1.88	1.88	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.28	2.11	2.04	1.98	1.83	1.89	1.90	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.08	2.70	2.47	2.31	2.28	2.11	2.04	1.98	1.83	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.18	2.11	2.04	1.98	1.83	1.88	1.88	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.18	2.10	2.03	1.98	1.83	1.88	1.88	1.82	1.78	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.18	2.10	2.03	1.98	1.83	1.88	1.88	1.82	1.78	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.18	2.10	2.03	1.97	1.83	1.88	1.88	1.82	1.78	1.77
101	3.94	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.83	1.88	1.85	1.82	1.78	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.82	1.88	1.88	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.82	1.88	1.88	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.82	1.88	1.88	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.82	1.88	1.88	1.81	1.78	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.82	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.82	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.82	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.82	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.82	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.82	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.48	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.82	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.69	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.82	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.69	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.81	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
115	3.92	3.08	2.69	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.81	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
116	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.81	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
117	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.	1.87	1.84	1.80	1.78	1.76
118	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.81	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.81	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.81	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.80	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.81	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.81	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.96	1.81	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.81	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.81	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.96	1.81	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.48	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.81	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.46	2.28	2.17	2.08	2.01	1.96	1.80	1.86	1.82	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.80	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.80	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.80	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.80	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.80	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.48	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.80	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74

Lampiran 20. Uji F SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2114,508	3	704,836	67,507	,000 ^b
	Residual	1054,539	101	10,441		
	Total	3169,048	104			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance, Employee Engagement

Lampiran 21. Tabel Distribusi Uji t (t tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72668	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41462	1.89456	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10561	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74568	2.11991	2.58349	2.92078	3.68815
17	0.68920	1.33336	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.65477
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55236	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68696	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50489
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49967	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68967	2.03011	2.43772	2.72381	3.34006
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ P _t	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.85288	2.01954	2.42090	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.85195	2.01808	2.41947	2.69907	3.29955
43	0.68024	1.30155	1.85107	2.01669	2.41825	2.69710	3.29789
44	0.68011	1.30106	1.85023	2.01537	2.41713	2.69528	3.29627
45	0.67998	1.30065	1.84943	2.01410	2.41612	2.69359	3.29468
46	0.67986	1.30025	1.84866	2.01290	2.41519	2.69191	3.29310
47	0.67975	1.29982	1.84793	2.01174	2.41435	2.69035	3.29159
48	0.67964	1.29944	1.84722	2.01063	2.41358	2.68880	3.29011
49	0.67953	1.29907	1.84655	2.00958	2.41289	2.68735	3.28868
50	0.67943	1.29871	1.84591	2.00856	2.41227	2.68591	3.28729
51	0.67933	1.29837	1.84528	2.00758	2.41172	2.68457	3.28593
52	0.67924	1.29805	1.84469	2.00665	2.41122	2.68323	3.28461
53	0.67915	1.29773	1.84412	2.00575	2.41079	2.68182	3.28327
54	0.67906	1.29743	1.84356	2.00488	2.41041	2.68048	3.28195
55	0.67898	1.29713	1.84303	2.00404	2.41008	2.67922	3.28065
56	0.67890	1.29685	1.84252	2.00324	2.40980	2.67801	3.27938
57	0.67882	1.29658	1.84203	2.00247	2.40957	2.67687	3.27814
58	0.67874	1.29632	1.84155	2.00172	2.40938	2.67579	3.27690
59	0.67867	1.29607	1.84108	2.00100	2.40923	2.67476	3.27571
60	0.67860	1.29582	1.84065	2.00030	2.40912	2.67378	3.27457
61	0.67853	1.29558	1.84022	1.99962	2.40905	2.67286	3.27348
62	0.67847	1.29536	1.83980	1.99897	2.40901	2.67198	3.27244
63	0.67840	1.29513	1.83940	1.99834	2.40901	2.67115	3.27145
64	0.67834	1.29492	1.83901	1.99773	2.40904	2.67035	3.27050
65	0.67828	1.29471	1.83864	1.99714	2.40910	2.66959	3.26961
66	0.67823	1.29451	1.83827	1.99658	2.40919	2.66887	3.26877
67	0.67817	1.29432	1.83792	1.99601	2.40930	2.66817	3.26798
68	0.67811	1.29413	1.83757	1.99547	2.40945	2.66750	3.26724
69	0.67806	1.29394	1.83724	1.99495	2.40961	2.66686	3.26655
70	0.67801	1.29376	1.83691	1.99444	2.40981	2.66625	3.26590
71	0.67796	1.29359	1.83660	1.99394	2.40992	2.66566	3.26529
72	0.67791	1.29342	1.83629	1.99346	2.41006	2.66509	3.26473
73	0.67787	1.29326	1.83600	1.99300	2.41022	2.66455	3.26421
74	0.67782	1.29310	1.83571	1.99254	2.41039	2.66401	3.26372
75	0.67778	1.29294	1.83543	1.99210	2.41057	2.66350	3.26326
76	0.67773	1.29279	1.83515	1.99167	2.41076	2.66301	3.26282
77	0.67769	1.29264	1.83488	1.99125	2.41097	2.66253	3.26240
78	0.67765	1.29250	1.83462	1.99085	2.41119	2.66207	3.26199
79	0.67761	1.29236	1.83437	1.99045	2.41144	2.66163	3.26160
80	0.67757	1.29222	1.83412	1.99006	2.41170	2.66120	3.26123

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

df \ P _t	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.83388	1.98969	2.41197	2.66079	3.26088
82	0.67748	1.29190	1.83365	1.98932	2.41208	2.66037	3.26050
83	0.67744	1.29183	1.83342	1.98896	2.41212	2.66000	3.26013
84	0.67742	1.29171	1.83320	1.98861	2.41216	2.65963	3.25977
85	0.67739	1.29159	1.83298	1.98827	2.41222	2.65929	3.25942
86	0.67736	1.29147	1.83277	1.98793	2.41229	2.65897	3.25908
87	0.67732	1.29136	1.83256	1.98761	2.41238	2.65866	3.25875
88	0.67729	1.29125	1.83235	1.98729	2.41247	2.65836	3.25844
89	0.67726	1.29114	1.83215	1.98698	2.41258	2.65807	3.25814
90	0.67723	1.29103	1.83196	1.98667	2.41269	2.65779	3.25785
91	0.67720	1.29092	1.83177	1.98638	2.41280	2.65752	3.25757
92	0.67717	1.29082	1.83159	1.98609	2.41291	2.65726	3.25730
93	0.67714	1.29072	1.83140	1.98580	2.41302	2.65701	3.25704
94	0.67711	1.29062	1.83123	1.98552	2.41313	2.65677	3.25679
95	0.67708	1.29053	1.83105	1.98525	2.41324	2.65654	3.25655
96	0.67705	1.29043	1.83088	1.98498	2.41335	2.65632	3.25631
97	0.67703	1.29034	1.83071	1.98472	2.41345	2.65611	3.25608
98	0.67700	1.29025	1.83055	1.98447	2.41356	2.65590	3.25586
99	0.67698	1.29016	1.83039	1.98422	2.41367	2.65570	3.25564
100	0.67696	1.29007	1.83023	1.98397	2.41378	2.65550	3.25543
101	0.67693	1.29000	1.83008	1.98373	2.41389	2.65531	3.25523
102	0.67690	1.28991	1.82993	1.98350	2.41400	2.65513	3.25504
103	0.67688	1.28982	1.82978	1.98326	2.41411	2.65495	3.25485
104	0.67686	1.28974	1.82964	1.98304	2.41422	2.65478	3.25467
105	0.67683	1.28967	1.82950	1.98282	2.41433	2.65461	3.25450
106	0.67681	1.28959	1.82936	1.98260	2.41444	2.65445	3.25433
107	0.67679	1.28951	1.82922	1.98238	2.41455	2.65429	3.25417
108	0.67677	1.28944	1.82909	1.98217	2.41466	2.65413	3.25401
109	0.67675	1.28937	1.82895	1.98197	2.41477	2.65398	3.25386
110	0.67673	1.28930	1.82882	1.98177	2.41488	2.65383	3.25371
111	0.67671	1.28922	1.82870	1.98157	2.41499	2.65368	3.25356
112	0.67669	1.28916	1.82857	1.98137	2.41510	2.65353	3.25342
113	0.67667	1.28909	1.82845	1.98118	2.41521	2.65339	3.25328
114	0.67665	1.28902	1.82833	1.98099	2.41532	2.65325	3.25314
115	0.67663	1.28896	1.82821	1.98081	2.41543	2.65311	3.25301
116	0.67661	1.28889	1.82810	1.98063	2.41554	2.65298	3.25288
117	0.67659	1.28883	1.82798	1.98045	2.41565	2.65285	3.25275
118	0.67657	1.28877	1.82787	1.98027	2.41576	2.65272	3.25262
119	0.67655	1.28871	1.82775	1.98010	2.41587	2.65260	3.25250
120	0.67654	1.28865	1.82765	1.97993	2.41598	2.65248	3.25238

Lampiran 22. Uji T SPSS

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,887	3,509		,823
	Employee Engagement	,239	,111	,255	2,143
	Work Life Balance	,207	,098	,245	2,105
	Beban Kerja	,503	,093	,413	5,392

a. Dependent Variable: Kinerja