

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

UPT Labyankesda merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang berada di bawah naungan pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Unit ini memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan, khususnya dalam bidang laboratorium kesehatan dan pelayanan penunjang medis lainnya. Keberadaan UPT Labyankesda ini menjadi bagian penting dalam sistem kesehatan daerah karena berfungsi sebagai fasilitas rujukan pemeriksaan laboratorium serta penyedia layanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat maupun instansi pemerintahan.

Sebagai unit teknis daerah, UPT Labyankesda tidak hanya menjalankan fungsi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat, tetapi juga menaungi beberapa unit pelayanan kesehatan lainnya. Dalam pelaksanaan tugasnya, UPT Labyankesda membawahi Unit Pelatihan Kesehatan (UPELKES), Balai Kesehatan Kulit, Kelamin, dan Kosmetika (BK4), serta UPK Klinik Kantor Gubernur Sulawesi Selatan. Dengan cakupan pelayanan tersebut, UPT Labyankesda memiliki ruang lingkup kerja yang luas karena melayani berbagai kebutuhan kesehatan masyarakat.

UPELKES, merupakan salah satu unit yang berperan dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan serta peningkatan kompetensi tenaga kesehatan. Melalui unit ini, instansi dapat mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai maupun tenaga kesehatan lainnya agar mampu memberikan pelayanan yang profesional dan sesuai standar.

Selain UPELKES, UPT Labyankesda juga menaungi Balai Kesehatan Kulit, Kelamin, dan Kosmetika (BK4). Unit ini berfungsi sebagai fasilitas pelayanan bagi masyarakat yang membutuhkan pemeriksaan, konsultasi, maupun penanganan penyakit kulit. Keberadaan BK4 menunjukkan bahwa UPT Labyankesda tidak hanya berfokus pada pelayanan laboratorium semata, tetapi juga menyediakan pelayanan klinis yang spesifik sesuai kebutuhan masyarakat.

Di samping itu, UPT Labyankesda juga membawahi UPK Poliklinik kantor gubernur Provinsi Sulawesi Selatan yang memberikan pelayanan kesehatan bagi aparatur sipil negara serta pegawai di lingkungan kantor gubernur provinsi Sulawesi Selatan. Poliklinik ini berperan dalam menyediakan layanan kesehatan dasar, pemeriksaan rutin, serta penanganan awal terhadap keluhan kesehatan pegawai. Dengan adanya poliklinik tersebut, UPT Labyankesda ini turut mendukung peningkatan kesehatan dan produktivitas pegawai pemerintahan melalui pelayanan kesehatan yang mudah diakses.

Dengan cakupan unit pelayanan yang beragam, UPT Labyankesda menjalankan fungsi pelayanan publik yang kompleks. Instansi ini tidak hanya melayani masyarakat umum, tetapi juga mendukung kebutuhan kesehatan aparatur pemerintahan serta program kesehatan daerah. Hal ini menjadikan UPT Labyankesda sebagai salah satu institusi penting dalam sistem pelayanan kesehatan provinsi Sulawesi Selatan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, UPT Labyankesda didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga kesehatan, tenaga teknis laboratorium, tenaga medis, serta staf administrasi. Pegawai yang bekerja pada unit ini memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai

bidangnya masing-masing, mulai dari analis laboratorium, dokter dan perawat, hingga staf pendukung yang menangani manajemen pelayanan. Seluruh pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional karena pelayanan kesehatan membutuhkan ketelitian, kecepatan, serta standar kualitas yang tinggi.

Sebagai instansi pelayanan kesehatan, UPT Labyankesda memiliki struktur organisasi yang bertujuan untuk memastikan seluruh kegiatan pelayanan berjalan secara efektif dan efisien. Struktur tersebut terdiri dari pimpinan unit, bagian tata usaha, serta beberapa bidang teknis sesuai unit pelayanan yang berada di bawah naungan UPT Labyankesda. Pembagian tugas yang jelas serta koordinasi antarbagian menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran pelayanan, mengingat setiap unit pelayanan memiliki karakteristik pekerjaan dan prosedur operasional yang berbeda.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Pada bagian ini, hasil penelitian disajikan berdasarkan data yang diperoleh dari responden, yaitu pegawai UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Informasi mengenai responden diperlukan untuk memberikan gambaran umum tentang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui profil dasar pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian, sehingga dapat membantu peneliti dalam memahami kondisi responden terkait variabel yang diteliti. Identitas responden dalam penelitian ini dijelaskan melalui beberapa aspek, antara lain jenis kelamin,

usia, pendidikan, dan masa kerja pegawai. Adapun identitas responden yang dijelaskan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik responden yang digunakan untuk mengetahui komposisi pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data jenis kelamin responden memberikan gambaran mengenai proporsi laki-laki dan perempuan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden dalam penelitian ini terdiri dari pegawai berjenis kelamin laki-laki dan Perempuan. Adapun distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. Rekapitulasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	20	28,99
2	Perempuan	49	71,01
	Jumlah	69	100

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 49 orang atau sebesar 71,01%. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau sebesar 28,99%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan, namun responden laki-laki juga turut berpartisipasi sehingga data yang diperoleh tetap mewakili kondisi pegawai di UPT Labyankesda. Hal ini wajar mengingat sektor pelayanan kesehatan

umumnya memiliki proporsi tenaga kerja perempuan yang lebih tinggi, terutama pada bidang pelayanan teknis dan administrasi.

b. Usia

Usia responden merupakan salah satu karakteristik penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai kelompok umur pegawai yang menjadi sampel penelitian. Informasi usia diperlukan untuk mengetahui variasi responden berdasarkan tahap usia produktif dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kelompok usia, dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 5. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	30 – 40 tahun	18	26.09
2	41 – 50 tahun	30	43.48
3	Diatas 50 tahun	21	30.43
	Jumlah	69	100

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa responden penelitian paling banyak berada pada kelompok usia 41-50 tahun dengan jumlah 30 orang atau sebesar 43,48%. Selanjutnya, responden yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 30,43%. Sementara itu, kelompok usia 30-40 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 26,09%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai UPT Labyankesda yang menjadi responden penelitian didominasi oleh pegawai rentang usia 41-50 tahun. Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa pada rentang usia tersebut sebagian besar pegawai pada instansi pemerintah umumnya berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Pegawai pada rentang usia tersebut biasanya menempati posisi yang stabil dalam organisasi serta telah lama beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga jumlahnya lebih dominan dibandingkan kelompok usia yang lebih muda.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden merupakan salah satu karakteristik penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang akademik pegawai yang menjadi sampel penelitian. Informasi mengenai pendidikan juga berkaitan dengan kompetensi serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang beragam, mulai dari diploma hingga strata dua. Adapun distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 6. Rekapitulasi Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	D3	4	5.80
2	D4	3	4.35
3	S1	33	47.83
4	S2	29	42.03
	Jumlah	69	100

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa responden penelitian paling banyak memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 33 orang atau sebesar 47,83%. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 29 orang atau sebesar 42,03%. Sementara itu, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau sebesar 5,80% dan pendidikan D4 merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit yaitu 3 orang atau sebesar 4,35%.

Dominasi pendidikan S1 dapat dijelaskan bahwa pada instansi pemerintahan, kualifikasi minimal yang umumnya dibutuhkan untuk menempati jabatan fungsional maupun struktural adalah lulusan sarjana. Sementara itu, pendidikan S2 dimiliki oleh pegawai tertentu yang melanjutkan studi untuk meningkatkan kompetensi, mendukung pengembangan karir, serta memenuhi persyaratan jabatan tertentu dalam organisasi.

d. Masa kerja

Masa kerja merupakan salah satu karakteristik responden yang penting dalam penelitian ini karena dapat menggambarkan lamanya pengalaman pegawai dalam menjalankan tugas di instansi tempat bekerja. Masa kerja juga dapat berkaitan dengan tingkat pemahaman pegawai terhadap pekerjaan, tanggung jawab, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan secara optimal. Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja yang bervariasi. Adapun distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel dihalaman selanjutnya.

Tabel 7. Rekapitulasi Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<5 Tahun	3	4.35
2	6 – 10 Tahun	4	5.80
3	11 – 15 Tahun	9	13.04
4	16 – 20 Tahun	30	43.48
5	>20 Tahun	23	33.33
	Jumlah	69	100

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa responden penelitian paling banyak memiliki masa kerja 16-20 tahun dengan jumlah sebanyak 30 orang atau sebesar 43,48%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 33,33%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 13,04%. Adapun kelompok responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 5,80% dan masa kerja kurang dari 5 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit yaitu 3 orang atau sebesar 4,35%.

Dominasi masa kerja yang cukup panjang ini dapat dijelaskan bahwa instansi yang menjadi objek penelitian merupakan lembaga pemerintah, dimana pegawai umumnya memiliki tingkat stabilitas kerja yang tinggi dan bekerja dalam jangka waktu lama. Pegawai dengan masa kerja 16 tahun ke atas biasanya telah memiliki pengalaman yang matang, pemahaman mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab organisasi, serta berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional instansi.

2. Statistik Dekskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data penelitian yang diperoleh dari 69 orang responden. Sebelum dilakukan analisis lanjutan seperti uji asumsi klasik maupun regresi, analisis statistik deskriptif juga membantu mengidentifikasi variasi jawaban dan tingkat penyebaran data, sehingga kualitas informasi yang diperoleh menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari *Work-Life Balance* (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 8. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance (X_1)	69	2.50	4.50	3.3261	.35434
Beban kerja (X_2)	69	2.00	5.00	4.0097	.48833
Kinerja Pegawai (Y)	69	4.00	5.00	4.2995	.37982
Valid N (listwise)	69				

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 8, jumlah responden (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang, yang seluruh datanya dinyatakan valid (*Valid N listwise*). Variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki nilai *minimum* 2,50 dan *maximum* 4,50, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,3261 dan standar deviasi 0,35434. Nilai rata-rata tersebut bahwa secara umum tingkat *Work-Life Balance* pegawai berada pada kategori cukup baik. Standar deviasi yang relatif kecil

mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung homogen, atau tidak banyak menyimpang dari nilai rata-ratanya.

Variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai *minimum* 2,00 dan *maximum* 5,00, dengan nilai rata-rata sebesar 4,0097 serta standar deviasi 0,48833. Rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa pegawai cenderung merasakan beban kerja yang tinggi. Meskipun demikian, nilai standar deviasi masih tergolong rendah, yang menandakan bahwa persepsi responden terhadap beban kerja relatif seragam.

Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *minimum* 4,00 dan *maximum* 5,00, dengan nilai rata-rata sebesar 4,2995 dan standar deviasi 0,37982. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, dengan variasi jawaban responden yang relatif kecil. Dengan kata lain, sebagian besar pegawai menilai kinerja mereka berada pada tingkat yang hampir sama dan cenderung tinggi.

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa data penelitian memiliki penyebaran yang rendah dan cenderung homogen, sehingga layak untuk dilanjutkan pada analisis statistik inferensial berikutnya.

a. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* (X_1), beban kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

a) *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi

sehingga keduanya dapat dijalankan secara optimal. Variabel ini diukur dengan menggunakan 4 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 69 orang. Dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 9. Frekuensi Tanggapan Variabel *Work-Life Balance*

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Work-Life Balance (X ₁)											
X1.1	0	0	1	1.4	51	73.9	11	15.9	6	8.7	3.31
X1.2	0	0	0	0	52	75.4	11	15.9	6	8.7	3.33
X1.3	0	0	7	10.1	11	15.9	51	73.9	0	0	3.63
X1.4	0	0	8	11.6	51	73.9	9	13.0	1	1.4	3.04

Sumber: Data diolah tahun 2026

Pada indikator **X1.1** mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 51 orang (73,9%). Sementara itu, responden yang menyatakan setuju berjumlah 11 orang (15,9%), dan yang memilih sangat setuju sebanyak 6 orang (8,7%). Nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,31.

Pada indikator **X1.2** menunjukkan pola yang hampir sama, dimana sebagian besar responden juga memilih jawaban kurang setuju sebanyak 52 orang (75,4%). Responden yang menyatakan setuju berjumlah 11 orang (15,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (8,7%). Rata-rata skor pada indikator ini sebesar 3,33.

Selanjutnya pada indikator **X1.3** responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 51 orang (73,9%). Jawaban kurang setuju dipilih oleh 11 orang (15,9%) sedangkan jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang (10,1%). Indikator ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,63 yang merupakan rata-rata tertinggi dalam variabel *Work-Life Balance*.

Adapun indikator **X1.4** menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban kurang setuju sebanyak 51 orang (73,9%) sedangkan jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang (11,6%) dan setuju sebanyak 9 orang (13,0%). Nilai rata-rata indikator ini sebesar 3,04 yang menjadi nilai terendah pada variabel ini.

Secara keseluruhan, variabel *Work-Life Balance* memiliki kecenderungan tanggapan responden berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata jawaban dominan pada pilihan kurang setuju hingga setuju.

b) Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Indikator beban kerja mengacu pada pendapat Diana (2019). Variabel beban kerja diukur dengan 3 pernyataan yang dibagikan kepada 69 responden, dapat dilihat pada Tabel dihalaman berikutnya.

Tabel 10. Frekuensi Tanggapan Variabel Beban Kerja

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Beban Kerja (X ₂)											
X2.1	0	0	2	2.9	5	7.2	55	79.7	7	10.1	3.97
X2.2	0	0	2	2.9	3	4.3	41	59.4	23	33.3	4.23
X2.3	0	0	1	1.4	7	10.1	57	82.6	4	5.8	3.92

Sumber: Data diolah tahun 2026

Pada indikator **X2.1** sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 55 orang (79,7%). Responden yang memilih sangat setuju berjumlah 7 orang (10,1%) sedangkan jawaban netral sebanyak 5 orang (7,2%). Nilai rata-rata indikator ini sebesar 3,97.

Indikator **X2.2** menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 41 orang (59,4%). Selain itu, responden yang memilih sangat setuju cukup besar yaitu sebanyak 23 orang (33,3%). Nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 4,23, yang menjadi nilai rata-rata tertinggi dalam variabel beban kerja.

Pada indikator **X2.3** responden paling banyak memilih jawaban setuju sebanyak 57 orang (82,6%). Jawaban kurang setuju dipilih oleh 7 orang (10,1%) sedangkan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang (5,8%). Nilai rata-rata indikator ini sebesar 3,92.

Secara umum, variabel beban kerja menunjukkan tanggapan responden berada pada kategori tinggi, dimana mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan.

c) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan 3 pernyataan yang dibagikan kepada 69 orang responden, dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 11. Frekuensi Tanggapan variabel kinerja pegawai

Indikator	Skor tanggapan responden										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja pegawai											
Y1.1	0	0	0	0	0	0	52	75.4	17	24.6	4.24
Y1.2	0	0	0	0	0	0	53	76.8	16	23.2	4.23
Y1.3	0	0	0	0	0	0	43	62.3	26	37.7	4.37

Sumber: Data diolah tahun 2026

Pada indikator **Y1.1** mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 52 orang (75,4%) sedangkan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang (24,6%). Nilai rata-rata indikator ini sebesar 4,24.

Indikator **Y1.2** juga menunjukkan hasil yang serupa, dimana jawaban setuju dipilih oleh 53 orang (76,8%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang (23,2%). Nilai rata-rata indikator ini sebesar 4,23.

Selanjutnya pada indikator **Y1.3**, responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 43 orang (62,3%) sedangkan yang memilih sangat setuju sebanyak 26 orang (37,7%). Indikator ini memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,37.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai memperoleh tanggapan yang sangat positif karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju hingga sangat setuju pada seluruh indikator.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu tahapan awal yang penting dalam penelitian kuantitatif, terutama ketika menggunakan instrumen berupa kuesioner. Validitas dalam konteks penelitian kuantitatif menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, instrumen yang valid akan menghasilkan data yang relevan dan mencerminkan kondisi nyata dari konstruk atau variabel yang diteliti (Binus Quality Management Center, 2014).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r Tabel. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung melebihi r Tabel. Sebaliknya, jika r hitung berada dibawah r Tabel, maka butir tersebut dianggap tidak valid. Nilai r

hitung diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS, sedangkan nilai r Tabel ditentukan dengan merujuk pada Tabel distribusi r sesuai tingkat signifikansi dan jumlah responden.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	Korelasi/ r - hitung	r - Tabel n =67	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X₁)</i>			
X1.1	0.844	0.236	Valid
X1.2	0.848	0.236	Valid
X1.3	0.750	0.236	Valid
X1.4	0.797	0.236	Valid
<i>Beban kerja (X₂)</i>			
X2.1	0.901	0.236	Valid
X2.2	0.896	0.236	Valid
X2.3	0.727	0.236	Valid
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>			
Y1.1	0.865	0.236	Valid
Y1.2	0.785	0.236	Valid
Y1.3	0.831	0.236	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 12, nilai korelasi untuk *item* dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r Tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 69 - 2 = 67$, maka diperoleh r Tabel sebesar 0,236, hasil analisis validitas pada variabel independen dan dependen semua total *item* diatas lebih besar dari r Tabel sehingga dapat dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berulang. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Sugiyono, 2009).

Tabel 13. Hasil Uji *Reliability*

Variabel	Hasil Uji Cronbach's Alpha	Nilai minimum Cronbach's Alpha ≥ 0.70	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.767	0.70	Realibel
Work-Life Balance (X ₁)	0.708	0.70	Realibel
Beban Kerja (X ₂)	0.794	0.70	Realibel

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 13, dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan terhadap 69 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai, *Work-Life Balance*, dan beban kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

4. Analisis Inferensial

a. Uji Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) menyatakan bahwa regresi berganda bermanfaat untuk menguji arah dan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap

variabel terikat sekaligus sehingga peneliti dapat memahami variabel mana yang paling dominan memengaruhi variabel dependen. Dalam konteks penelitian *Work-Life Balance* (X_1), beban kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 14. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.637	.363		7.274	.000
Work-Life Balance (X_1)	.781	.086	.729	9.127	.000
Beban kerja (X_2)	.233	.062	.300	3.758	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 14, diperoleh persamaan regresi dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2.637 + 0.781X_1 + 0.233X_2$$

Dimana:

a = Konstanta (*Constant*)

b_1 = Koefisien regresi *Work-Life Balance*

b_2 = Koefisien regresi beban kerja

X_1 = *Work-Life Balance*

X_2 = Beban Kerja

e = *Error*

a) Konstanta (*Constant*)

Nilai konstanta sebesar 2.637 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti konstanta signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Work-Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 2.637.

b) Pengaruh *Work-Life Balance* (X_1)

Variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.781 dengan nilai t hitung = 9.127 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

c) Pengaruh Beban Kerja (X_2)

Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,233 dengan nilai t hitung = 3.758 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang diterima diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi serta menjadikan beban kerja sebagai dorongan untuk bekerja lebih optimal.

b. Uji Hipotesis

a) Uji R (Koefisien Korelasi)

Nilai R menunjukkan kekuatan hubungan simultan antara seluruh variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 15. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.763 ^a	.583	.570	.24909
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance (X1), Beban kerja (X2)			
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai			

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 15, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,763, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antarvariabel *Work-Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai R yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tergolong erat sehingga perubahan pada *Work-Life Balance* dan beban kerja diikuti oleh perubahan pada kinerja pegawai.

b) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y). Analisis ini menunjukkan kekuatan model regresi dalam menerangkan perubahan kinerja pegawai

sekalius mengidentifikasi apakah masih terdapat faktor lain diluar model. Menurut Ghazali (2018), *R Square* menggambarkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediksi yang lebih baik.

Tabel 16. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.763 ^a	.583	.570	.24909
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance (X1), Beban kerja (X2)			
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai			

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 16, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,583 menunjukkan bahwa 58,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Work-Life Balance* dan beban kerja, sedangkan 41,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor organisasi lainnya.

c) Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen *Work-Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian ini penting untuk menentukan kelayakan model regresi secara keseluruhan. Jika uji F signifikan, maka model dianggap mampu

menjelaskan hubungan bersama antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dapat dilihat hasil uji F statistik pada Tabel berikut.

Tabel 17. Nilai Uji F Statistik

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.715	2	2.857	46.053	.000 ^b
Residual	4.095	66	.062		
Total	9.810	68			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					
b. Predictors: (Constant), <i>Work-Life Balance</i> (X_1), Beban Kerja (X_2)					

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 17, uji F statistik (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 46.053 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya *Work-Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen diterima.

d) Uji t (Parsial)

Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap

variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan menilai apakah *Work-Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t Tabel serta memperhatikan nilai signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$).

Tabel 18. Nilai Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.637	.363		7.274	.000
Work-Life Balance (X_1)	.781	.086	.729	9.127	.000
Beban Kerja (X_2)	.233	.062	.300	3.758	.000

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) pada Tabel 18, dapat diketahui bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki t hitung sebesar 9,127 dengan tingkat signifikansi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,781 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Work-Life Balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,781 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Selain itu, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,729 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan variabel yang paling

dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai UPT Labyankesda Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,758 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,233 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang terkelola dengan baik akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,300 menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat, meskipun tidak sebesar pengaruh *Work-Life Balance*.

Secara keseluruhan, hasil uji parsial ini menegaskan bahwa baik *Work-Life Balance* maupun beban kerja secara individu berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai UPT Labyankesda Provinsi Sulawesi Selatan, dengan *Work-Life Balance* sebagai faktor paling dominan.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik mensyaratkan bahwa *error* atau residual harus menyebar mengikuti distribusi normal karena hal ini memengaruhi keakuratan estimasi koefisien dan validitas uji statistik. Salah satu metode visual yang umum digunakan untuk mengevaluasi normalitas residual adalah *Normal Probability Plot (P-P Plot)*.

Ghozali (2018), residual dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada *P-Plot* mengikuti atau mendekati garis diagonal yang mewakili distribusi normal teoretis. Semakin dekat pola titik terhadap garis tersebut maka semakin baik asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas *P-Plot Regression* pada penelitian ini seperti yang disajikan pada Tabel dan gambar berikut, dimana titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 19. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

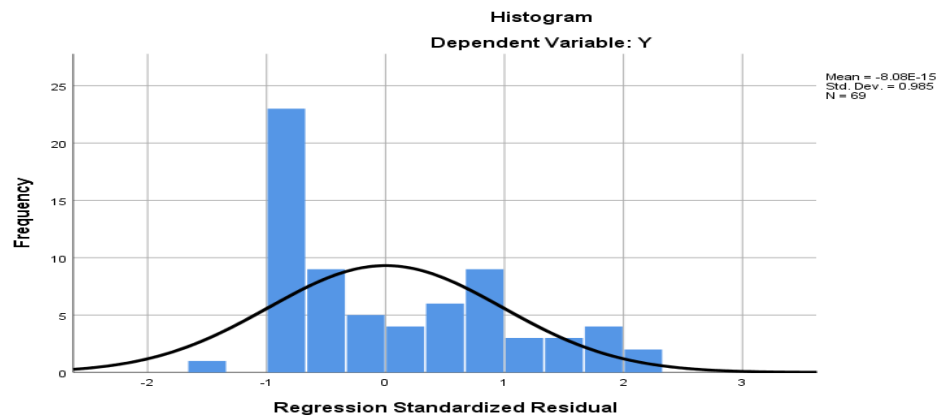
		X ₁	X ₂	Y	Unstandardized Residual
N		69	69	69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.3261	4.0097	4.2995	.0000000
	Std. Deviation	.35434	.48833	.37982	.24540106
Most Extreme Differences	Absolute	.353	.347	.336	.172
	Positive	.353	.204	.336	.172
	Negative	-.212	-.347	-.215	-.147
Test Statistic		.353	.347	.336	.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

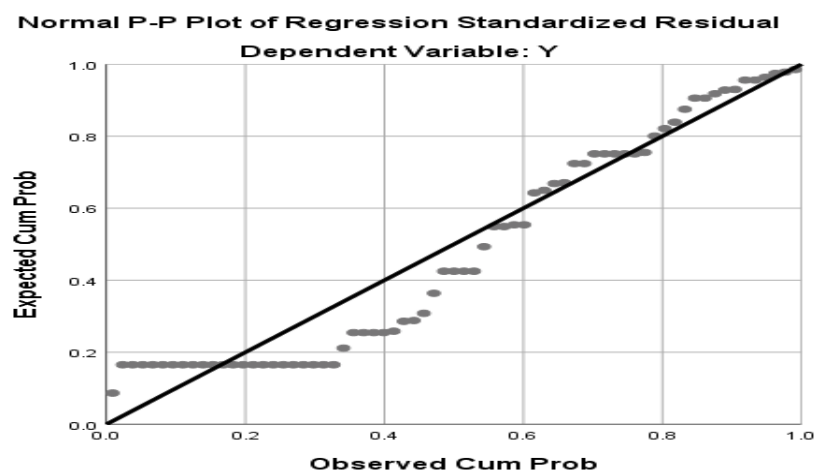
Sumber: Data diolah tahun 2026



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Dependen Variable: Kinerja Pegawai



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada Tabel 19, pengujian dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS. Pada Tabel tersebut, keterangan “*Test distribution is Normal*” menunjukkan bahwa pengujian dilakukan dengan asumsi distribusi pembanding adalah distribusi normal. Selanjutnya, keterangan “*Calculated from data*” berarti bahwa nilai statistik uji diperoleh

berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan dari responden. Adapun keterangan “*Lilliefors Significance Correction*” menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* telah disesuaikan menggunakan koreksi *Lilliefors*, yang umum digunakan ketika parameter distribusi normal (*mean* dan standar deviasi) dihitung dari sampel penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Hair et al. (2009), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Work-Life Balance (X ₁)	.992	1.008	Tidak terjadi multikolineritas
Beban Kerja (X ₂)	.992	1.008	Tidak terjadi multikolineritas

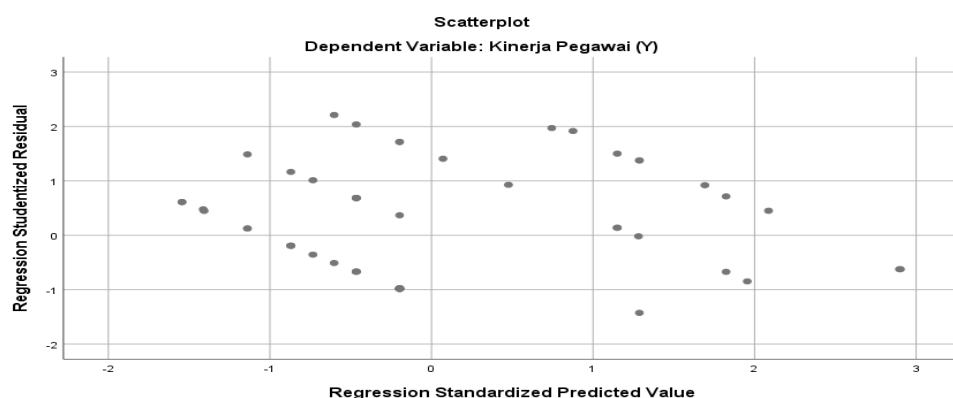
Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 20 dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *VIF* pada kedua variabel bebas, yaitu *Work-Life*

Balance (X_1) dan beban kerja (X_2) berada dibawah angka 5 sedangkan nilai *tolerance* berada diangka 1. Kondisi ini menandakan bahwa hubungan antarvariabel bebas tidak saling memengaruhi secara berlebihan dan model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Hasil ini sejalan dengan panduan Hair et al. (2009), Gujarati & Porter (2009), serta Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa nilai $VIF \leq 5$ atau $VIF < 10$ masih berada dalam batas aman dan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dapat dilihat pada gambar dan Tabel berikut.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kinerja Pegawai (Y) (Constant)	.107	.173		.618	.539
Work-Life Balance (X ₁)	.027	.041	.081	.660	.511
Beban Kerja (X ₂)	.004	.030	.017	.141	.888
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan data hasil uji *glejser* Tabel 21 dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi (*P-Value*) variabel *Work-Life Balance* (X₁) sebesar 0,511, variabel beban kerja (X₂) sebesar 0,888, dan variabel kinerja pegawai (Y) (*constant*) 0,539. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen nilai ABS_RES. Hal ini dikarenakan nilai profitabilitas signifikansinya yang diatas 5%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai UPT Labyankesda. Berdasarkan hasil pengujian statistik menggunakan uji parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 9,127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator dengan skor tertinggi yaitu **X1.3** (3.63) (Tuntutan pekerjaan kadang mengganggu), kemudian **X1.2** (3.33) (Pegawai puas karena masih punya waktu untuk keluarga dan istirahat setelah bekerja) kemudian **X1.1** (3.31) (Pegawai bisa membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), dan yang terendah **X1.4** (3.04) (Pegawai merasa memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi).

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mampu mengatur waktu kerja serta kehidupan pribadi secara seimbang akan lebih fokus, termotivasi, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Secara teoretis, *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa mengabaikan kebutuhan personalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukmiati, Samsudin, dan Jhoansyah (2020) yang menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Wibowo dan Ahmadi (2024) juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, terutama ketika pegawai mampu mengelola aspek kepuasan kerja dan loyalitas dalam organisasi.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai UPT Labyankesda. Berdasarkan hasil pengujian statistik menggunakan uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,758 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator dengan skor tertinggi yaitu **X2.2** (4.23) (Tugas yang pegawai kerjakan seringkali lebih rumit dan membutuhkan perhatian lebih) kemudian **X2.1** (3.97) (Pegawai sering mendapat banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama) dan yang terendah yaitu **X2.3** (3.92) (Target pekerjaan yang tinggi kadang menimbulkan stres dalam bekerja). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja, terutama apabila beban kerja tersebut masih berada dalam batas kemampuan pegawai dan dikelola secara efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putranto dan Wijaya (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja sedangkan beban kerja berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Mahawati, Yuniawati, Ferinia, Rahayu, Fani, Sari, dan Bahri (2021) juga menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap produktivitas, khususnya pada aspek kualitas. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perlu disesuaikan agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Penelitian Fhauzan dan Ali (2024) juga mendukung hasil penelitian ini, dimana beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kinerja, baik secara positif maupun negatif tergantung pada kondisi organisasi.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 46,053 dengan signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,583 menunjukkan bahwa sebesar 58,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan beban kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Indikator dengan skor tertinggi yaitu **Y1.3** (4.37) (Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab) kemudian **Y1.1** (Pegawai selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang baik dan rapi) dan yang terendah yaitu **Y1.2** (4.23) (Pegawai selalu membantu rekan kerja jika dibutuhkan). Hasil ini sejalan dengan penelitian Amaria, Jubaidi, dan Karhab (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan beban kerja berkontribusi signifikan dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai.