

PENGARUH KOMPENSASI, WORK-LIFE BALANCE, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KOTA PEKANBARU

Ardino Alit Kuntoro

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: ardinoalitikuntoro@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, work-life balance, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan bantuan SPSS melalui statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji kelayakan model, uji parsial, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,303 dan nilai signifikansi 0,002. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,335 dan nilai signifikansi 0,000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,489 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 26,581 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa 63,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, work-life balance, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *kompensasi, work-life balance, disiplin kerja, dan kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menggerakkan seluruh proses organisasi karena kebijakan, anggaran, teknologi, dan sarana kerja hanya dapat menghasilkan manfaat apabila dikelola oleh pegawai yang kompeten dan bertanggung jawab. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, organisasi perlu memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan, dorongan, kondisi kerja, dan perilaku yang mendukung pencapaian sasaran. Keberhasilan organisasi karena itu tidak cukup dinilai dari tersedianya sumber daya, tetapi harus dilihat dari hasil kerja yang dicapai secara terukur, konsisten, dan berkelanjutan (Robbins & Judge, 2021).

Pada organisasi sektor publik, kinerja pegawai mempunyai konsekuensi langsung terhadap kualitas pelayanan masyarakat. Pegawai tidak hanya menjalankan administrasi, tetapi juga menerjemahkan kebijakan pemerintah ke dalam proses pelayanan yang cepat, tepat, transparan, akuntabel, dan mudah diakses. Kinerja yang menurun dapat memperpanjang waktu penyelesaian layanan, meningkatkan risiko

kesalahan dokumen, mengurangi efektivitas penggunaan sumber daya, dan pada akhirnya menurunkan kepercayaan masyarakat (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru dalam penelitian ini dinilai melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kerja sama (Afandi, 2021).

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena kinerja pegawai, perkembangan capaian setiap indikator selama tahun 2023–2025 dibandingkan secara berurutan sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Perkembangan Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru Tahun 2023–2025

Indikator Kinerja	2023	2024	2025	Penurunan 2023–2025
Kuantitas kerja	89,85%	89,10%	88,35%	1,50 poin
Kualitas kerja	88,40%	87,65%	86,80%	1,60 poin
Ketepatan waktu	86,15%	85,25%	84,20%	1,95 poin
Efektivitas kerja	89,30%	88,50%	87,75%	1,55 poin
Kerja sama	90,85%	90,10%	89,25%	1,60 poin
Rata-rata	88,91%	88,12%	87,27%	1,64 poin

Sumber: Data awal SAMSAT Kota Pekanbaru, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator kinerja memperlihatkan kecenderungan menurun selama periode 2023–2025. Rata-rata kinerja menurun dari 88,91% pada tahun 2023 menjadi 88,12% pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 87,27% pada tahun 2025, sehingga secara keseluruhan terjadi penurunan sebesar 1,64 poin. Penurunan terbesar terdapat pada indikator ketepatan waktu sebesar 1,95 poin, sedangkan indikator kualitas kerja dan kerja sama masing-masing turun sebesar 1,60 poin.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru Periode Maret–Juli 2026

Bulan	Hadir / Total Hari Kerja	Tidak Hadir (Izin/Sakit/Alfa)	Kehadiran (%)
Maret	1.085 / 1.100	8/5/2	98,64%
April	1.086 / 1.100	8/5/1	98,73%
Mei	1.035 / 1.050	8/6/1	98,57%
Juni	1.084 / 1.100	8/6/2	98,55%
Juli	1.134 / 1.150	8/6/2	98,61%
Total/Rata-rata	5.424 / 5.500	40 / 28 / 8	98,62%

Sumber: Data absensi pegawai Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru, diolah peneliti (2026)

Rekapitulasi absensi 50 pegawai selama periode Maret–Juli 2026 menunjukkan tingkat kehadiran rata-rata sebesar 98,62%. Jumlah ketidakhadiran selama lima bulan mencapai 76 hari kerja pegawai yang terdiri atas izin, sakit, dan alfa. Keberadaan 8 hari alfa serta perubahan tingkat kehadiran antarbulan menunjukkan bahwa aspek kehadiran dan ketepatan waktu tetap perlu diperhatikan, dan menjadi salah satu dasar empiris untuk menguji disiplin kerja sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pertama yang diperkirakan memengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, yaitu seluruh bentuk balas jasa finansial maupun nonfinansial yang

diberikan organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas tenaga, waktu, kemampuan, tanggung jawab, dan kontribusi yang telah diberikan (Hasibuan, 2020). Penelitian Lestari & Febrian (2024) dan Susilo & Husna (2025) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Fauzi & Muhtadin (2025) memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada pegawai Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR.

Faktor kedua adalah work-life balance, yaitu kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara seimbang, sehingga kedua peran tersebut tidak saling mengganggu secara berlebihan (Fisher et al., 2009). Wati & Budiono (2024) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, sedangkan Ayuningtyas & Budiono (2025) menemukan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance maupun work engagement.

Faktor ketiga adalah disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan, waktu kerja, prosedur, standar pelayanan, instruksi kedinasan, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2020). Nathasyah (2024) dan Suhada & Fitria (2025) membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Muna & Isnawati (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tersebut membentuk research gap karena pengaruh setiap variabel dapat bergantung pada karakteristik organisasi, sistem kompensasi, beban kerja, status pegawai, budaya pelayanan, pengawasan, dan dukungan organisasi. Berdasarkan uraian fenomena kinerja, relevansi hubungan antarvariabel, dan ketidakkonsistenan penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, work-life balance, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) apakah work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (3) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, work-life balance, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang ketika melaksanakan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang

diberikan oleh organisasi. Pencapaian tersebut tidak hanya menunjukkan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga menggambarkan mutu hasil, ketepatan penyelesaian, penggunaan sumber daya, serta perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Menurut Wulandari & Cahyono (2021), kinerja karyawan dipahami melalui kualitas kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjalankan setiap tanggung jawab yang melekat pada jabatan. Menurut Nathasyah (2024), dalam organisasi pelayanan pemerintahan, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil kerja yang dilaksanakan sesuai dengan wewenang dan kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar ketentuan moral, etika, dan peraturan yang berlaku. Mengacu pada Afandi (2021), indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kerja sama.

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh pendapatan berbentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa kepada organisasi, dapat berbentuk finansial langsung (gaji, insentif), finansial tidak langsung (tunjangan, fasilitas), maupun nonfinansial (pengakuan, penghargaan) (Hasibuan, 2020). Menurut Wulandari & Cahyono (2021), kompensasi merupakan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan, yang tidak terbatas pada penghargaan ekstrinsik berupa uang, tetapi juga mencakup penghargaan intrinsik seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Menurut Ardiansyah & Budiono (2022), kompensasi merupakan penerimaan yang diberikan kepada pekerja untuk menggantikan kontribusi jasanya serta sebagai bentuk penghargaan atas pelaksanaan tugas kerja. Indikator kompensasi dalam penelitian ini disesuaikan dari konsep Afandi (2021), yaitu gaji atau imbalan pokok, tunjangan, insentif atau tambahan penghasilan, fasilitas, dan penghargaan nonfinansial.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan nonkerja secara selaras, sehingga tuntutan dari satu peran tidak secara berlebihan mengurangi kemampuan menjalankan peran lainnya (Fisher et al., 2009). Menurut Asari (2022), work-life balance dijelaskan sebagai kemampuan individu melaksanakan tanggung jawab dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tetap berkomitmen terhadap aktivitas di luar pekerjaan. Menurut Wati & Budiono (2024), work-life balance dimaknai sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta hubungan yang terbentuk di antara keduanya, yang pengukurannya mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Indikator work-life balance

dalam penelitian ini diadaptasi dari Afandi (2021), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, kemampuan membatasi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, dan kemampuan membatasi gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar, kesediaan, dan tanggung jawab pegawai untuk menaati peraturan, waktu kerja, prosedur, standar, instruksi, serta norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2020). Menurut Nathasyah (2024), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis, disertai kesiapan menerima konsekuensi ketika melanggar tugas dan wewenang. Menurut Pawestri (2024), disiplin kerja dipandang sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang mendorong pegawai menyesuaikan diri secara sukarela dengan ketentuan yang berlaku. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini disesuaikan dari konsep Afandi (2021), yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap standar kerja, tanggung jawab kerja, dan etika kerja.

Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Imbron & Nur Aldy (2024)	Kompensasi, disiplin kerja, kinerja	Kompensasi tidak signifikan secara parsial; disiplin kerja berpengaruh signifikan.
Lestari & Febrian (2024)	Disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kinerja	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan.
Syamsuddin et al. (2021)	Kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kinerja	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.
Adetiyas et al. (2024)	Work-life balance, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja	Work-life balance tidak signifikan; kompensasi berpengaruh signifikan.
Ramdhani & Rasto (2021)	Work-life balance, kinerja	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan.
Asari (2022)	Work-life balance, kepuasan kerja, kinerja	Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja; kepuasan kerja sebagai mediator.
Wati & Budiono (2024)	Work-life balance, psychological well-being, kinerja	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Ayuningtyas & Budiono (2025)	Work-life balance, organizational trust, work engagement, kinerja	Work-life balance tidak berpengaruh signifikan.
Udmah & Banin (2025)	Work-life balance, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja	Work-life balance tidak berpengaruh; disiplin kerja berpengaruh positif.
Mezaluna et al. (2024)	Work-life balance, beban kerja, kinerja	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan.
Nathasyah et al. (2024)	Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
Pawestri et al. (2024)	Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif.

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pengembangan Hipotesis

Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan organisasi terhadap tenaga, waktu, kemampuan, tanggung jawab, dan kontribusi pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kompetensi, tanggung jawab, dan beban pekerjaan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih bersemangat serta menghasilkan kinerja yang lebih baik (Wulandari & Cahyono, 2021). Lestari & Febrian (2024) dan Syamsuddin et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memenuhi kewajiban organisasi tanpa harus mengabaikan keluarga, kehidupan sosial, kebutuhan pribadi, dan waktu untuk memulihkan energi (Asari, 2022). Ramdhani & Rasto (2021), Wati & Budiono (2024), serta Mezaluna et al. (2024) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H2: Diduga work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan berusaha datang dan pulang sesuai jadwal, menggunakan waktu kerja secara efektif, menaati tata tertib, serta menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sehingga membantu organisasi menciptakan proses kerja yang lebih teratur, konsisten, dan terarah (Nathasyah et al., 2024). Lestari & Febrian (2024) dan Udmah & Banin (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal untuk menguji pengaruh kompensasi, work-life balance, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Pekanbaru atau UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No. 200, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, dengan waktu penelitian berlangsung mulai bulan Mei 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru yang berjumlah 50 pegawai, terdiri atas 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh 50 pegawai digunakan sebagai sampel penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kompensasi, work-life balance, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin (Sangat Setuju = 5 hingga Sangat Tidak Setuju = 1). Data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, dan literatur yang relevan.

Tabel 4. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas kerja; kualitas kerja; ketepatan waktu; efektivitas kerja; kerja sama (Afandi, 2021)
Kompensasi (X1)	Gaji/imbalan pokok; tunjangan; insentif; fasilitas; penghargaan nonfinansial (Afandi, 2021)
Work-Life Balance (X2)	Keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan; keseimbangan kepuasan; pembatasan gangguan pekerjaan–kehidupan pribadi; pembatasan gangguan kehidupan pribadi–pekerjaan (Afandi, 2021)
Disiplin Kerja (X3)	Kehadiran dan ketepatan waktu; ketaatan peraturan; ketaatan standar kerja; tanggung jawab kerja; etika kerja (Hasibuan, 2020; Afandi, 2021)

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS, meliputi analisis karakteristik responden, statistik deskriptif, analisis tanggapan responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dengan Y = kinerja pegawai; α = konstanta; β_1 , β_2 , β_3 = koefisien regresi; X_1 = kompensasi; X_2 = work-life balance; X_3 = disiplin kerja; dan e = error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian merupakan seluruh 50 pegawai aktif Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru yang mengisi 60 pernyataan (15 pernyataan per variabel).

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	44,0%
	Perempuan	28	56,0%
Usia	39–44 tahun	9	18,0%
	45–49 tahun	15	30,0%
	50–54 tahun	18	36,0%
	55–59 tahun	8	16,0%
	< 5 tahun	14	28,0%
Masa Kerja	5–<10 tahun	12	24,0%
	10–<15 tahun	19	38,0%
	≥ 15 tahun	5	10,0%
	PNS	45	90,0%
Status Kepegawaian	CPNS	5	10,0%

Sumber: Data Pegawai Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru, diolah peneliti (2026)

Responden didominasi oleh pegawai perempuan (56,0%) dan berstatus PNS (90,0%). Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 50–54 tahun (36,0%) dan kelompok masa kerja terbesar berada pada rentang 10–<15 tahun (38,0%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia dan pengalaman kerja yang relatif matang.

Statistik Deskriptif

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	50	30	70	48,22	10,805
Work-Life Balance	50	23	73	50,76	11,999
Disiplin Kerja	50	23	73	53,08	10,768
Kinerja Pegawai	50	34	75	53,98	10,974

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden dihitung berdasarkan nilai rata-rata jawaban pada setiap indikator, dengan kategori: 1,00–1,80 = sangat rendah; 1,81–2,60 = rendah; 2,61–3,40 = sedang; 3,41–4,20 = tinggi; dan 4,21–5,00 = sangat tinggi.

Tabel 7. Ringkasan Tanggapan Responden per Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori	Item Tertinggi	Item Terendah
Kompensasi (X1)	3,21	Sedang	X1.5 – Tunjangan mendukung pekerjaan (3,46)	X1.7 & X1.13 – Kejelasan dasar insentif & pengakuan hasil kerja (3,00)
Work-Life Balance (X2)	3,38	Sedang	–	X2.15 – Kehidupan pribadi tidak mengabaikan tanggung jawab kerja (3,10)
Disiplin Kerja (X3)	3,54	Tinggi	–	X3.13 – Sikap sopan dan profesional kepada masyarakat (3,20)
Kinerja Pegawai (Y)	3,60	Tinggi	–	Y.5 – Kesesuaian hasil pekerjaan dengan prosedur dan standar instansi (3,32)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026 (diringkas dari 15 item pernyataan per variabel)

Secara umum, kompensasi dan work-life balance berada pada kategori sedang, sedangkan disiplin kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Item mengenai kejelasan dasar pemberian insentif serta pengakuan atas hasil kerja memperoleh nilai terendah pada variabel kompensasi, sedangkan kemampuan menjaga agar kehidupan pribadi tidak mengganggu tanggung jawab kerja menjadi aspek terlemah pada work-life balance. Pada disiplin kerja, sikap sopan dan profesional kepada masyarakat masih perlu diperkuat, dan pada kinerja pegawai, kesesuaian hasil kerja dengan prosedur serta standar instansi menjadi aspek yang memerlukan perhatian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,279 ($df = n - 2 = 48$, $\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 60 item pernyataan pada variabel kompensasi, work-life balance, disiplin kerja, dan kinerja pegawai mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, dengan nilai r hitung terendah sebesar 0,420 (item X1.7) dan tertinggi sebesar 0,843 (item X2.1). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	15	0,898	Reliabel
Work-Life Balance	15	0,922	Reliabel
Disiplin Kerja	15	0,900	Reliabel
Kinerja Pegawai	15	0,924	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mempunyai tingkat konsistensi yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar daripada 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai tolerance di atas 0,10 (kompensasi 0,956; work-life balance 0,912; disiplin kerja 0,908) dan nilai VIF di bawah 10 (kompensasi 1,046; work-life balance 1,097; disiplin kerja 1,101), sehingga model regresi bebas dari multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,369, work-life balance sebesar 0,891, dan disiplin kerja sebesar 0,462, seluruhnya lebih besar daripada 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji Multikolinearitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-3,569	6,588	—	-0,542	0,591	—	—
Kompensasi (X1)	0,303	0,093	0,298	3,265	0,002	0,956	1,046
Work-Life Balance (X2)	0,335	0,085	0,366	3,921	0,000	0,912	1,097
Disiplin Kerja (X3)	0,489	0,095	0,480	5,128	0,000	0,908	1,101

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026 (Variabel dependen: Kinerja Pegawai)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = -3,569 + 0,303X_1 + 0,335X_2 + 0,489X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -3,569 tidak diinterpretasikan sebagai kondisi empiris karena skor variabel penelitian tidak mempunyai nilai nol. Koefisien kompensasi sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien work-life balance sebesar 0,335 dan koefisien disiplin kerja sebesar 0,489 diinterpretasikan dengan cara yang sama.

Uji kelayakan model (uji F) dengan df pembilang 3 dan df penyebut 46 pada taraf signifikansi 0,05 menghasilkan F tabel sebesar 2,807. Hasil analisis ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,581 (Sum of Squares Regression = 3742,253; Residual = 2158,727; Total = 5900,980) dengan signifikansi 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan kompensasi, work-life balance, serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t dengan df = 46 pada taraf signifikansi 0,05 menghasilkan t tabel sebesar 2,013. Variabel kompensasi memperoleh t hitung 3,265 (sig. 0,002), work-life balance memperoleh t hitung 3,921 (sig. 0,000), dan disiplin kerja memperoleh t hitung 5,128 (sig. 0,000). Ketiga nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 seluruhnya diterima. Berdasarkan nilai beta terstandarisasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh relatif paling kuat (0,480), diikuti work-life balance (0,366) dan kompensasi (0,298).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,796	0,634	0,610	6,850

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Nilai R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 63,4% variasi kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,610 menunjukkan bahwa kompensasi, work-life balance, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 61,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 39,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,265 > t tabel 2,013; sig. 0,002 < 0,05), sehingga H1 diterima. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa balas jasa yang diberikan organisasi mempunyai fungsi ekonomi sekaligus psikologis: secara ekonomi membantu pegawai memenuhi kebutuhan, dan secara psikologis menumbuhkan perasaan dihargai serta memperkuat motivasi. Temuan ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2020) dan sejalan dengan penelitian Lestari & Febrian (2024), Syamsuddin

et al. (2021), serta Adetiyas et al. (2024), namun berbeda dengan Imbron & Nur Aldy (2024) serta Fauzi & Muhtadin (2025) yang menemukan kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada objek penelitiannya. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap kompensasi sebesar 3,21 (kategori sedang), dengan item mengenai kejelasan dasar pemberian insentif dan pengakuan atas hasil kerja memperoleh nilai terendah (3,00), sehingga kejelasan kriteria imbalan dan konsistensi penghargaan nonfinansial menjadi aspek yang perlu diprioritaskan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,921 > t tabel 2,013; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H2 diterima. Temuan ini sesuai dengan konsep Fisher et al. (2009) bahwa pegawai yang mampu membagi waktu, keterlibatan, perhatian, kepuasan, dan energi secara proporsional akan memiliki kesempatan pemulihan yang lebih baik, sehingga membantu menjaga konsentrasi, kestabilan emosi, ketelitian, dan kesiapan dalam bekerja. Hasil ini mendukung penelitian Ramdhani & Rasto (2021), Asari (2022), Wati & Budiono (2024), serta Mezaluna et al. (2024), namun berbeda dengan Adetiyas et al. (2024), Ayuningtyas & Budiono (2025), serta Udmah & Banin (2025) yang memperoleh pengaruh tidak signifikan. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap work-life balance sebesar 3,38 (kategori sedang), dengan nilai terendah pada item mengenai kemampuan menjaga agar kehidupan pribadi tidak menyebabkan pengabaian tanggung jawab kerja (3,10), menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih menghadapi tantangan dalam mengelola batas antara urusan pribadi dan pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 5,128 > t tabel 2,013; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Berdasarkan beta terstandarisasi sebesar 0,480, disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh relatif paling kuat dalam model penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2020) bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku, dan sejalan dengan penelitian Lestari & Febrian (2024), Syamsuddin et al. (2021), Nathasyah et al. (2024), Pawestri et al. (2024), Udmah & Banin (2025), serta Fauzi & Muhtadin (2025), namun berbeda dengan Muna & Isnawati (2022) yang menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada objek penelitiannya. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja sebesar 3,54 (kategori tinggi), dengan nilai terendah pada item mengenai sikap sopan dan profesional kepada masyarakat (3,20), sehingga penguatan etika pelayanan tetap

diperlukan agar disiplin tidak hanya tercermin dari kehadiran dan kepatuhan administratif, tetapi juga dari kualitas perilaku ketika berinteraksi dengan masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $3,265 > t$ tabel $2,013$; sig. $0,002$); (2) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $3,921 > t$ tabel $2,013$; sig. $0,000$); (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel dengan pengaruh relatif paling kuat (beta terstandarisasi $0,480$; t hitung $5,128 > t$ tabel $2,013$; sig. $0,000$); dan (4) model penelitian dinyatakan layak (F hitung $26,581 > F$ tabel $2,807$; sig. $0,000$) dengan Adjusted R Square sebesar $0,610$, yang berarti kompensasi, work-life balance, dan disiplin kerja mampu menjelaskan $61,0\%$ variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya $39,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Kantor SAMSAT Kota Pekanbaru disarankan memperjelas dasar penilaian pemberian insentif dan meningkatkan pengakuan atas hasil kerja pegawai secara terbuka dan konsisten (mengacu pada item X1.7 dan X1.13 dengan nilai terendah $3,00$). Instansi juga disarankan membantu pegawai mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pembagian beban yang proporsional dan dukungan ketika terjadi kebutuhan keluarga mendesak (mengacu pada item X2.15 dengan nilai terendah $3,10$). Pimpinan disarankan memperkuat pembinaan etika pelayanan, khususnya sikap sopan, responsif, dan profesional kepada masyarakat (mengacu pada item X3.13 dengan nilai terendah $3,20$), serta meningkatkan konsistensi penerapan prosedur dan standar hasil kerja melalui pengecekan ulang dan pengawasan berkala (mengacu pada item Y.5 dengan nilai terendah $3,32$). Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model, seperti kompetensi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar hasil penelitian mempunyai daya generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 5756-5768.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, F., & Budiono. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap employee engagement dan dampaknya pada employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852.

- Ayuningtyas, N. P., & Budiono. (2025). Pengaruh work-life balance dan organizational trust terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(4), 842-855.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson Education.
- Fauzi, A. M., & Muhtadin, I. (2025). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 968–976.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Imbron, I., & Nur Aldy, H. L. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia periode 2023-2024. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 200-209.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Bily Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mezaluna, M., Jurana, J., Pattawe, A., & Latifa, L. (2024). The effect of work-life balance and workload on employee performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(5), 1299-1310.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nathasyah, N., Sulistyowati, A., Pitoyo, B. S., Yunita, T., & Jumawan, J. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 216-230.
- Pawestri, A. N., Kristanto, Y., & Army, W. L. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nipro Indonesia Jaya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 919-928.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98-106.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhada, A., & Fitria, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Peralatan dan Perbengkelan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. *Jurnal Administrasi Publik Riset Inovatif*, 2(1), 70–81.
- Susilo, M. H., & Husna, A. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT Indonesia Comnets Plus. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 135–144.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., & Affandi, A. (2021). The effect of compensation and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89-94.
- Udmah, A. A., & Banin, Q. A. (2025). Pengaruh work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 50-69.
- Wati, D. A. I., & Budiono. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap employee performance melalui psychological well-being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 915-928.

Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54.