

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Profil Umum Kelurahan

Kelurahan merupakan istilah yang merujuk pada pembagian wilayah administratif di Indonesia yang berada di bawah kecamatan, serta menjadi bagian dari pemerintahan desa. Kelurahan memiliki perbedaan yang mendasar dengan desa, terutama dalam hal kepemimpinan dan struktur pemerintahan. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan diangkat oleh bupati atau wali kota, berbeda dengan kepala desa yang dipilih secara langsung oleh warga desa dan memiliki otonomi yang lebih besar dalam pengelolaan wilayahnya.

Kelurahan adalah satuan wilayah administratif di bawah kecamatan yang memiliki fungsi dan tugas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di wilayah tersebut. Kelurahan tidak memiliki Badan Permusyawaratan Desa (BPD) seperti yang ada di desa, sehingga segala urusan pemerintahan di kelurahan lebih terpusat pada lurah. Kelurahan biasanya ditemukan di daerah perkotaan, meskipun tidak jarang pula ditemui di daerah pinggiran kota atau bahkan di wilayah pedesaan yang telah mengalami perkembangan sehingga berubah status menjadi kelurahan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan. Kelurahan juga merupakan unit pemerintahan yang menjadi bagian

dari struktur pemerintahan yang lebih besar, yaitu kecamatan, kabupaten/kota, dan provinsi. Kelurahan sendiri merupakan unit terkecil dari pemerintahan di tingkat lokal.

Struktur pemerintahan kelurahan terdiri atas lurah sebagai pemimpin tertinggi di kelurahan, sekretaris kelurahan, serta beberapa seksi yang mengurus berbagai bidang, seperti pemerintahan, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat. Lurah bertanggung jawab atas semua tugas dan fungsi kelurahan, serta bertindak sebagai perwakilan pemerintah di tingkat lokal. Lurah dibantu oleh sekretaris kelurahan yang mengoordinasikan kegiatan administrasi serta beberapa kepala seksi yang membawahi berbagai urusan kelurahan.

Selain lurah, kelurahan juga memiliki beberapa perangkat kelurahan yang meliputi sekretaris kelurahan dan kepala-kepala seksi, antara lain:

1. Sekretaris Kelurahan: Bertugas membantu lurah dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan mengoordinasikan kegiatan perangkat kelurahan lainnya.
2. Kepala Seksi Pemerintahan: Bertugas membantu lurah dalam urusan pemerintahan, seperti administrasi kependudukan, keamanan dan ketertiban, serta koordinasi dengan lembaga kemasyarakatan.
3. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial: Bertugas mengurus berbagai program kesejahteraan sosial, seperti penanggulangan kemiskinan, pelayanan kesehatan, dan bantuan sosial.
4. Kepala Seksi Pelayanan Umum: Bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pelayanan administrasi, perizinan, dan pelayanan lainnya yang dibutuhkan warga kelurahan.

Kelurahan memiliki berbagai tugas dan fungsi yang melibatkan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa tugas dan fungsi utama kelurahan antara lain:

1. Penyelenggaraan Pemerintahan: Kelurahan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal, termasuk administrasi kependudukan, pencatatan sipil, dan pelayanan publik lainnya. Lurah juga memiliki tugas untuk menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah kelurahannya serta melakukan koordinasi dengan berbagai lembaga dan instansi terkait.
2. Pelayanan Publik: Kelurahan menjadi ujung tombak dalam pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan ini meliputi berbagai hal seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, surat keterangan domisili, dan lain sebagainya. Lurah harus memastikan bahwa semua pelayanan ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Pemberdayaan Masyarakat: Kelurahan juga memiliki tugas untuk memberdayakan masyarakat di wilayahnya. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan keterampilan, pemberdayaan ekonomi, dan program-program sosial lainnya. Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup warga kelurahan.
4. Pembangunan Wilayah: Kelurahan juga berperan dalam pembangunan wilayah, baik dari segi infrastruktur maupun sosial. Kelurahan harus menyusun rencana pembangunan jangka pendek maupun jangka panjang yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi wilayahnya. Pembangunan ini dilakukan dengan melibatkan partisipasi masyarakat agar hasilnya dapat dirasakan secara langsung oleh warga.

5. Koordinasi dengan Lembaga Kemasyarakatan: Kelurahan harus melakukan koordinasi dengan berbagai lembaga kemasyarakatan yang ada di wilayahnya, seperti Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK), Karang Taruna, dan lain-lain. Koordinasi ini penting untuk mendukung pelaksanaan program-program pemerintah serta kegiatan-kegiatan yang melibatkan masyarakat.

Kelurahan memiliki peran strategis dalam pemerintahan lokal karena posisinya yang dekat dengan masyarakat. Sebagai bagian dari pemerintahan yang paling bawah, kelurahan menjadi penghubung antara pemerintah kabupaten/kota dengan masyarakat. Kelurahan juga berfungsi sebagai unit terdepan dalam pelaksanaan program-program pemerintah di tingkat lokal.

Lurah, sebagai pemimpin kelurahan, memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga hubungan baik dengan warga, serta memastikan bahwa semua program dan kebijakan pemerintah dapat dilaksanakan dengan efektif di tingkat kelurahan. Oleh karena itu, lurah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan berbagai lapisan masyarakat.

Kelurahan merupakan unit pemerintahan yang sangat penting dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Dengan berbagai tugas dan fungsi yang dimilikinya, kelurahan berperan besar dalam menjaga ketertiban, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan berbagai program pembangunan di tingkat lokal. Meskipun dihadapkan pada berbagai kendala dan tantangan, kelurahan tetap menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat akar rumput. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk terus mendukung kelurahan, baik dari segi

anggaran, sumber daya manusia, maupun kebijakan, agar kelurahan dapat berfungsi dengan optimal dalam melayani masyarakat.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada table berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Wanita	28	72%
2	Laki-laki	11	28%
	Total	39	100%

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin wanita sebanyak 28 orang atau sebesar 72%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau sebesar 28%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 63%.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	2	5%
2	31 – 40 Tahun	14	36%
3	41 – 50 Tahun	10	26%

4	> 50 Tahun	13	33%
	Total	39	100%

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 2 orang atau 5%%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 36%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 26%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 33%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (36%).

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
2	SMA/SMK	14	36%
4	D4/S1	24	61%
5	S2	1	3%
	Total	39	100%

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang atau sebesar 36%, responden dengan pendidikan D4/S1 sebanyak 24 orang atau sebesar 61%, responden dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan D4/S1, yaitu sebanyak 24 orang (61%).

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1 – 10 Tahun	19	49%
2	11 – 20 Tahun	8	20,5%
3	21 – 30 Tahun	8	20,5%
4	> 30 Tahun	4	10%
	Total	39	100%

Dari tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi masa kerja, maka responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 19 orang atau 49%, responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 8 orang atau 20,5%, responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau 20,5% dan responden masa kerja diatas diatas 30 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja 1-10 tahun, yaitu sebanyak 19 orang (49%).

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika r hitung product moment $>$ r table dengan tingkat signifikan 0,05 (5 %).

Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS *for Windows*

Release 23.00. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	X1.1	0.452	0.3160	0.000	Valid
2	X1.2	0.529	0.3160	0.000	Valid
3	X1.3	0.791	0.3160	0.000	Valid
4	X2.1	0.482	0.3160	0.000	Valid
5	X2.2	0.574	0.3160	0.000	Valid
6	X2.3	0.601	0.3160	0.000	Valid
7	X2.4	0.622	0.3160	0.000	Valid
8	X3.1	0.513	0.3160	0.000	Valid
9	X3.2	0.408	0.3160	0.000	Valid
10	X3.3	0.528	0.3160	0.000	Valid
11	Y.1	0.426	0.3160	0.000	Valid
12	Y.2	0.419	0.3160	0.000	Valid
13	Y.3	0,463	0.3160	0.000	Valid
14	Y.4	0.792	0.3160	0.000	Valid
15	Y.5	0.654	0.3160	0.000	Valid

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji validitas pada tabel 5.5 yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2020).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 23. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Profesionalisme	0.72914	reliabel
Budaya Organisasi	0.71570	reliabel
Work-Life Balance	0.82807	reliabel
Kinerja Pegawai	0.70461	reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3.3 Analisis Statistik Inferential

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kormogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2016).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara ringkas dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	39
Normal parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.23621791
Most Extreme Differences	
Absolute	.335
Positive	.335
Negative	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z	.614
Asymp. Sig. (2-tailed)	.157

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal ($p > 0,05$), sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Semua variabel tersebut dinyatakan

memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,135 yang berarti lebih besar dari 0,05.

3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterikedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai *absolute residual* dengan seluruh variabel bebas. Apabila, signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5.8
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
a. (Constant)	22,914	9,354		2,579	0,068
Profesionalisme	0,057	0,168	0,357	0,480	0,301
Budaya Organisasi	0,035	0,180	0,391	0,557	0,253
Work-Life Balance	0,068	0,174	0,468	0,419	0,316

b. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai toleransi yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai toleransinya $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

Tabel 5.9
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Profesionalisme	0,173	6,680
Budaya Organisasi	0,192	5,135
<i>Work-Life Balance</i>	0,146	5,246

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Toleransi untuk profesionalisme adalah 0,173
- b. Toleransi untuk budaya organisasi adalah 0,192
- c. Toleransi untuk *work-life balance* adalah 0,146

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan angka 10, Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel :

Tabel 5.10
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF	Kesimpulan
1	Profesionalisme	6,680	Non Multikolinearitas
2	Budaya Organisasi	5,135	Non Multikolinearitas
3	<i>Work-Life Balance</i>	5,246	Non Multikolinearitas

a. Dependent variable : kinerja pegawai
Sumber : Disarikan dari lampiran.

5. Uji Autokorelasi

Uji ini untuk mengetahui bahwa antar observasi dalam setiap variabel bebas tidak terjadi suatu korelasi. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai berada diantara dL hingga dU .

Dari table Durbin Watson untuk $n = 39$ dan $k = 3$ (banyaknya variabel bebas) diketahui nilai dL sebesar 1,3283 dan dU sebesar 1,6575. Dan dari hitungan regresi diperoleh nilai uji Durbin Watson sebesar 1.439 yang terletak antara 1.3283 dan 1.6575, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

Tabel 5.11
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	0,879 ^a	0,857	0,835	5,802	1.439

a. *Predictors* : (Constant), profesionalisme, budaya organisasi, *work-life balance*

b. *Dependent Variable* : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

5.3.4 Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel *knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.12 dan tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.12
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-86,246	8,054168		5.451468	
Profesionalisme	0,841	0,125642	0,65802	4,52413	000
Budaya Organisasi	0,713	0,103468	0,49137	4,02681	000
<i>Work-Life Balance</i>	0,702	0,182135	0,50176	4,36135	000

a. *Dependent variable* : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	405,327	3	174,461	24,803	0,000 ^a
Residual	85,794	36	4.283		
Total	491,121	39			

a. *Predictor* : (Constant), profesionalisme, budaya organisasi, *work-life balance*

b. *Dependent Variabele* : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 5.12 dan Tabel 5.13 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2), dan *work-life balance* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2), dan *work-life balance* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi F. Dimana nilai signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas, profesionalisme, budaya organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial, pengaruh profesionalisme (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan profesionalisme (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Pengaruh work-life balance (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan *work-life balance* (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,841$ untuk variabel profesionalisme

$b_2 = 0,713$ untuk variabel budaya organisasi

$b_3 = 0,702$ untuk variabel *work-life balance*

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -86,246. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = -86,246 + 0,841 X_1 + 0,713 X_2 + 0,702 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar -86,246 menyatakan bahwa jika tidak ada profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance*, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 86,246

b_1 : koefisien regresi profesionalisme (X_1) sebesar 0,841 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,841.

b_2 : koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,713 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,713.

b_3 : koefisien regresi *work-life balance* (X_3) sebesar 0,702 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,702.

e Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.879 ^a	.857	.835	5,802

a. Predictors : (Constant), profesionalisme, budaya organisasi, *work-life balance*

b. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2) dan *work-life balance* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,9%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,857 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai sebesar 85,7%. Dengan demikian sisanya sebesar 14,3% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

5.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1$ yang berarti adalah $39-3-1 = 35$ dengan nilai t-tabel sebesar 2,03011. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Profesionalisme	4,52413	2,03011	000	Signifikan
Budaya Organisasi	4,02681	2,03011	000	Signifikan
Work-Life Balance	4,36135	2,03011	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 5.15 mengenai hasil uji t (parsial) diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2) dan *work-life balance* (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap

variabel terikat, kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
3. Work-life balance berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

5.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2) dan work-life balance (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.13 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Profesionalisme Budaya Organisasi Work-Life Balance	Kinerja Pegawai	0,857	0,879	24,803	000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F_{hitung} sebesar 24,803 dengan jumlah responden sebanyak 39 atau $N = 39$ item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara $F(k; n - k)$, k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi $F(3; 39-3)$ atau $F(3; 36)$ yang menghasilkan F tabel sebesar 2,87. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,803 > 2,87$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 000 (0%) yang berada dibawah 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,879 (87,9%) yang berarti secara simultan Profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance* memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 85,7%, artinya naik turunnya tingkat kinerja pegawai sebesar 85,7% ditentukan variabel dalam model, yaitu profesionalisme,

budaya organisasi dan *work-life balance*. Sedangkan hanya 14,3% ditentukan oleh variabel diluar model.

5.3.7 Uji Variabel Dominan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficient^s

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Profesionalisme	0,65802
Budaya Organisasi	0.49137
<i>Work-Life Balance</i>	0.50176

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan Kelurahan Siwalankerto - Surabaya adalah variabel profesionalisme karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 65,802%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, budaya organisasi sebesar 49,137%, dan work-life

balance sebesar 50,176%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya” adalah terbukti dan benar.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena *knowledge sharing* tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan Kelurahan Siwalankerto – Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Profesionalisme yang dimaksud mencakup sikap disiplin dalam

melaksanakan tugas, kemampuan menjaga integritas, keterampilan dalam bekerja sesuai bidangnya, serta konsistensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai yang profesional cenderung mampu bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP), menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan di tingkat kelurahan. Selain itu, profesionalisme juga membantu menciptakan budaya kerja yang lebih tertib, transparan, dan akuntabel sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

Pengaruh parsial yang ditemukan menunjukkan bahwa profesionalisme secara individu memang signifikan dalam menentukan capaian kinerja, meskipun faktor lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja juga tidak dapat diabaikan. Dengan demikian, pemerintah kelurahan perlu terus mendorong peningkatan profesionalisme melalui pelatihan, pembinaan etika kerja, serta pemberian motivasi agar pegawai mampu mengoptimalkan perannya dalam melayani masyarakat.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa peningkatan profesionalisme aparatur kelurahan akan berkontribusi langsung terhadap efektivitas pemerintahan di tingkat desa/kelurahan. Pada akhirnya, hal ini sejalan dengan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah secara lebih luas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), dan Parameswari et al (2020), dimana hasil penelitian mereka menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi memiliki tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan Kelurahan Siwalankerto – Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang disepakati bersama di lingkungan kerja. Apabila budaya tersebut ditanamkan dengan baik, maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta memacu semangat kerja pegawai.

Budaya organisasi yang kuat biasanya ditandai dengan adanya komitmen terhadap pelayanan publik, sikap saling menghargai, kedisiplinan, serta keterbukaan dalam komunikasi antarpegawai maupun dengan pimpinan. Ketika budaya kerja tersebut terbentuk secara konsisten, pegawai akan lebih mudah beradaptasi, termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang berkualitas.

Pengaruh parsial ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, meskipun bukan satu-satunya penentu. Faktor lain seperti kepemimpinan, profesionalisme, atau motivasi kerja juga berperan dalam mendorong pencapaian kinerja optimal. Namun demikian, budaya organisasi memiliki posisi strategis karena mampu menjadi landasan dan arah perilaku pegawai dalam bekerja sehari-hari.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya pemerintah kelurahan membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif, misalnya dengan menanamkan nilai integritas, meningkatkan kerjasama tim, memperkuat kedisiplinan, serta memberikan teladan yang baik dari pimpinan. Dengan terciptanya budaya kerja yang sehat, maka efektivitas pelayanan publik di tingkat kelurahan dapat meningkat, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap aparatur pemerintahan juga semakin kuat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ihsan (2024), Sutoro (2020), Nugraha, et al (2024), Maradita dan Rizqi (2023), Saniah, et al (2022); Pabi dan Budiono (2023), dan Ismartaya, et al (2023), dimana hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "*Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena

work-life balance memiliki tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan Kelurahan Siwalankerto – Surabaya. Hal ini berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja mereka. *Work-life balance* yang baik memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab di kantor secara optimal tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi maupun keluarganya.

Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta kepuasan hidup yang lebih baik. Kondisi tersebut berpengaruh positif terhadap sikap mereka dalam bekerja, baik dari segi disiplin, kualitas pelayanan, maupun kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif. Sebaliknya, ketika *work-life balance* tidak tercapai, pegawai rentan mengalami kelelahan, menurunnya konsentrasi, bahkan *burnout*, yang pada akhirnya menurunkan kinerja.

Pengaruh parsial ini menunjukkan bahwa meskipun *work-life balance* merupakan faktor penting, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, maupun profesionalisme. Namun, temuan ini menggarisbawahi bahwa kelurahan sebagai institusi pemerintahan perlu memberikan perhatian pada aspek keseimbangan kerja–kehidupan pegawai, misalnya dengan manajemen beban kerja yang wajar, penjadwalan kerja yang fleksibel, serta dukungan sosial dari pimpinan maupun rekan kerja.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan hidup pegawai secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisyah, et al (2023), Ramansyah, et al (2023), Arifin dan Muharto (2022), dan Asari (2022).

4. Hipotesis keempat yang mengatakan bahwa “Profesionalisme, budaya organisasi, dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance* mempunyai tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi, dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan Kelurahan Siwalankerto – Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa aspek penting yang saling melengkapi.

Pertama, profesionalisme menjadi landasan utama bagi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar dan etika kerja. Profesionalisme mendorong pegawai untuk bekerja dengan disiplin, integritas, serta keahlian yang sesuai bidangnya sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas.

Kedua, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat yang menyatukan seluruh pegawai dalam nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang positif. Budaya organisasi yang sehat, seperti adanya kedisiplinan, kerjasama tim, keterbukaan komunikasi, dan orientasi pada pelayanan masyarakat, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Ketiga, work-life balance memastikan bahwa pegawai dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pegawai yang memiliki keseimbangan tersebut cenderung lebih termotivasi, tidak mudah stres, dan dapat bekerja secara produktif tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental.

Pengaruh simultan dari ketiga variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang holistik. Profesionalisme tanpa didukung budaya organisasi yang kuat mungkin tidak cukup untuk menjaga konsistensi kinerja, demikian pula budaya organisasi yang baik tetapi tanpa keseimbangan kehidupan kerja dapat menimbulkan burnout. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut harus berjalan beriringan agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja pegawai.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa pemerintah kelurahan perlu merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, meliputi penguatan profesionalisme melalui pelatihan dan pembinaan, pembangunan budaya organisasi yang positif, serta penyediaan dukungan bagi keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik di tingkat kelurahan dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan “Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan kelurahan Siwalankerto - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini karena variabel profesionalisme memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 65,802%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, budaya organisasi sebesar 49,137%, dan *work-life balance* sebesar 50,176%.

Hasil penelitian membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dan Kelurahan Siwalankerto – Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa di antara variabel-variabel yang diteliti, profesionalisme memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai, maka semakin baik pula kualitas, kuantitas, dan efektivitas kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Profesionalisme yang dimaksud mencakup aspek kompetensi, kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab. Pegawai yang profesional mampu menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP), bekerja secara konsisten,

serta menunjukkan etos kerja yang tinggi. Hal ini menjadi sangat penting di lingkungan kelurahan, karena pelayanan publik yang diberikan langsung bersentuhan dengan kebutuhan masyarakat sehari-hari. Dengan tingkat profesionalisme yang baik, pegawai dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, transparan, dan akuntabel.

Dominannya pengaruh profesionalisme juga menunjukkan bahwa meskipun faktor lain seperti budaya organisasi dan work-life balance berperan dalam memengaruhi kinerja, namun kontribusinya masih lebih kecil dibandingkan profesionalisme. Hal ini wajar karena kompetensi individu dan sikap profesional menjadi fondasi utama yang menentukan bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi yang baik atau work-life balance yang seimbang tidak akan optimal jika pegawai tidak memiliki profesionalisme yang memadai.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah perlunya pemerintah kelurahan memberi perhatian lebih pada peningkatan profesionalisme aparatur, misalnya melalui program pelatihan, pengembangan kompetensi, pembinaan etika kerja, serta sistem reward and punishment yang adil. Dengan fokus pada peningkatan profesionalisme, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, sehingga kualitas pelayanan publik kepada masyarakat semakin baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amin (2021), dimana hasil penelitiannya membuktikan profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.