



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Wonny Seninasari

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

M. Sihab Ridwan

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis : wonnyseninasari26@gmail.com

Abstrak. *population of 300 employees from the East Java Provincial Maritime and Fisheries Service. The sample was determined using the Slovin formula, which resulted in 75 respondents from the agency. Data were analyzed using SPSS version 30, with analysis methods including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), model feasibility test (F test), and t test. The Marine and Fisheries Service of East Java Province needs to establish policies that provide flexibility in working time, adequate leave, and improve employee welfare to be more focused and productive. In addition, it is important to develop clear and realistic work discipline rules, and provide opportunities for employees to attend training or workshops that focus on time management skills and support employee work efficiency. The findings of this study using quantitative methods show that Work Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance then simultaneously the magnitude of the influence of Work life balance variables (X₁), Work Discipline (X₂), and Career Development (X₃), on Employee Performance (Y) is 82.7%. While the other 17.3% is influenced by other variables outside the model under study.*

Keywords: *Work life balance; work discipline; career development; employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 300 karyawan dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan 75 responden dari instansi tersebut. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 30, dengan metode analisis yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), uji kelayakan model (uji F), dan uji t. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur perlu menetapkan kebijakan yang fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan agar lebih fokus dan produktif. Selain itu, penting untuk menyusun aturan disiplin kerja yang jelas dan realistis, serta memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan atau workshop yang fokus pada keterampilan manajemen waktu dan mendukung efisiensi kerja karyawan. Temuan dari Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka secara simultan besarnya pengaruh variabel Work life balance (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,7%. Sedangkan 17,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci: *Work life balance; Disiplin kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin canggih, membuat sebuah instansi memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumberdaya yang dibutuhkan, salah satunya adalah sumber daya manusia, sumber daya yang disebut sebagai tenaga kerja atau pegawai. Masalah sumber daya manusia ini sering menjadi sorotan bagi instansi agar dapat bertahan di era

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

globalisasi. Menurut (Almansyah et al., 2023) Potensi sumber daya manusia hakikatnya merupakan salah satu pemegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik menjadikan pertimbangan utama dalam mencapai tujuan atau pekerjaan dalam suatu organisasi agar dapat menyiapkan kinerja karyawan untuk menjaga situasi serius di tengah persaingan dan untuk membantu karyawan dalam memperluas kemahiran, keberlangsungan hidup, efisiensi. Hasil dari sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat berpikir ke depan bagaimana pengawasan secara ideal sehingga perusahaan yang mencapai kesuksesan dapat dengan efektif menjalankannya. Harapan yang ada di dalam sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan diharapkan memiliki pilihan untuk dapat memberikan hasil yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana standar kerja yang ditetapkan dapat dicapai dan seberapa besar kontribusi para karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga terkait erat dengan pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerjanya. Namun kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work-life balance* dan kondisi lingkungan kerja Putri (2024).

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis temukan, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini, stres dapat dikurangi, dan produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan. Selain itu, dengan meningkatkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik, kualitas pekerjaan dapat terjaga, tenggat waktu dapat dipenuhi dengan lebih tepat waktu, dan tingkat absensi dapat berkurang. Hal ini membuka peluang besar untuk pengembangan karir karyawan, yang akan meningkatkan motivasi kerja mereka, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dengan adanya *work-life balance* maka akan timbul disiplin kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work-life balance* membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Tajuddin Pogo (2022) di mana hasil penelitian menjelaskan bahwa *work-life balance* mempengaruhi disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif pada manajemen sumber daya manusia yang utama karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai tersebut, maka semakin baik prestasi kerja serta penghargaan yang dicapainya. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja maupun instansi, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Reihanatha dan Eryanto (2023) menyatakan Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan merupakan pengembangan karir. pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan individu melalui beberapa tahapan yang masing-masingnya memiliki serangkaian isu, tema dan tugas yang relatif berbeda. Tersedianya program pengembangan karir, dapat memotivasi pegawai untuk berusaha memberikan yang terbaik bagi instansinya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat variabel disiplin kerja pada penelitian Oom Kamara dan Bakhtiar Abbas (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Muna dan Isnawati, 2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya *work-life balance*, disiplin kerja dan pengembangan karir, maka

diharapkan karyawan menjadi berlomba-lomba mendapatkan karir yang lebih baik untuk kehidupan yang seimbang dimasa mendatang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kepuasan karyawan berjalan secara maksimal sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dan menjadi perusahaan yang tetap menjadi pilihan masyarakat. Berdasarkan permasalahan, research gap dan fenomena pada uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul skripsi **"Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur"**.

KAJIAN TEORI

Manajemen SDM

Handoko dalam Bairizki A (2020) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu rangkaian aktivitas organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Konsep Sumber daya manusia menurut (Sihab Ridwan M, 2023). adalah potensi yang ada dalam diri manusia yang digunakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat memengaruhi baik-buruknya suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga dapat diartikan sebagai kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kunci utama ini hendaknya diolah dan dikembangkan oleh perusahaan guna menjaga kondisi perusahaan agar tetap stabil. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Peran manajemen sumber daya manusia Menurut Mila Badriyah dalam (Dharmansyah, 2023) peran manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:

- a) Melakukan analisis jabatan
- b) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
- c) Menyeleksi calon tenaga kerja
- d) Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan
- e) Menata oleh upah dan gaji
- f) Menyediakan insentif dan kesejahteraan
- g) Menilai kinerja
- h) Mengomunikasikan pelatihan dan pengembangan
- i) Serta membangun komitmen karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut (Abidin & Sasongko, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan (Mardiani, 2021). Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan.

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Sedangkan menurut (Lahagu et al., 2023) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat berfungsi sebagai alat pengukuran untuk menilai sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manfaat Kinerja tersebut, yaitu: prestasi karyawan Menurut Jufrizen (2021) terdapat beberapa manfaat dari pada

- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja.
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai pelatihan dan pengembangan pegawai.
- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya.

Kesimpulan dari manfaat kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja yang baik memiliki berbagai dampak positif bagi organisasi, termasuk perbaikan prestasi yang mendukung peningkatan kinerja individu, membantu pengambilan keputusan terkait penempatan karyawan, serta berfungsi sebagai alat untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Work life Balance

Rodhiyatu Aliya dan Saragih, (2020) menyatakan bisnis yang mengupayakan keseimbangan kehidupan kerja untuk meminimalkan ketegangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang guna meminimalkan kualitas pekerjaan karyawannya sebagian besar adalah keadaan tertentu itu. Keseimbangan kehidupan kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada karyawan yang akan mengalami penurunan kemampuan dalam menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesionalnya.

Menurut (Lukmiati et al., 2020) “ *Work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan”. Berdasarkan definisi *work-life balance* diatas, maka dapat disimpulkan keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dimana pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan begitu juga sebaliknya serta bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan adanya keseimbangan tersebut dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensinya.

Work-life balance terdiri dari beberapa indikator yang diungkap oleh beberapa ahli. Menurut (Wardani, 2021) menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari :

- a) Time balance (Keseimbangan waktu) Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.
- b) Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan) Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologi yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. contohnya stres kerja
- c) Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan) Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seseorang terhadap karir dan keluarganya.

Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

Disiplin Kerja

Secara garis besar, Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno 2019).

Agustini (2019) dalam (M. Sihab Ridwan, 2023) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma yang ada pada perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi.” Maka, dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi yang di hadapi oleh seorang pegawai mengenai kesadaran, ketaatan dan perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Di samping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Tujuan menurut (Dwi Alvionita, 2023) sebenarnya dari disiplin cukup sederhana.diantaranya

- a) Untuk mendorong karyawan agar memastikan standar kinerja pekerjaan yang ditetapkan
- b) Berperilaku bijaksana dan aman di tempat kerja.
- c) Disiplin sangat penting untuk semua tindakan kelompok yang terorganisir.
- d) Perekrutan semakin cerdas, karena menggunakan pemeriksaan latar belakang dan wawancara ekstensif
- e) Evaluasi kinerja dengan tujuan dan sasaran yang jelas
- f) Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan kinerja
- g) Menghargai kinerja dan pencapaian tujuan.

Pengembangan Karir

Menurut (Kristo Halley Pardamean, 2020) mendefinisikan bahwa pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. pengembangan karier tersebut terdiri atas, pengembangan karir individu dan pengembangan karier yang didukung departemen SDM.

(Simamora, 2021) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan klasifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir dan penilaian system prestasi kerja dan system karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.

Menurut Busro, (2018) dalam (M.Irfan, 2024) pengembangan karir ini akan diukur dengan beberapa dimensi:

- a) Kejelasan karir

Dimensi kejelasan karir, diukur dari kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

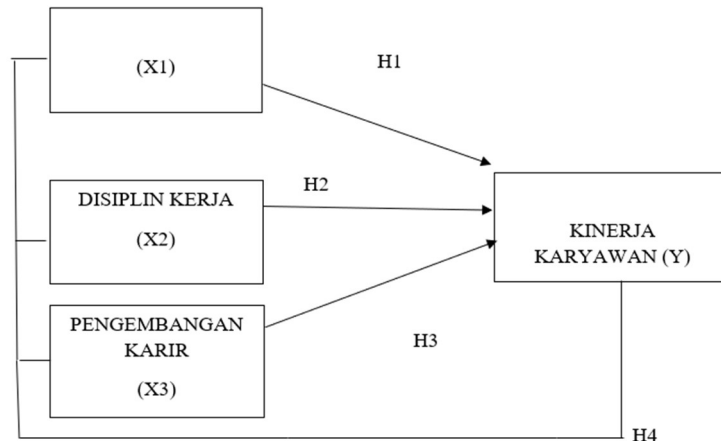
b) Pengembangan diri

Dimensi pengembangan diri diukur dari kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan melanjutkan Pendidikan, kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/Workshop, kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.

c) Perbaikan mutu kinerja.

Dimensi perbaikan mutu kinerja diukur dari peningkatan disiplin diri, kesetiaan dan peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

H1 : Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Work-life balance, Disiplin Kerja dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analytic Explanatory Research. Populasi dalam sampel penelitian ini berjumlah 300 karyawan. Metode yang digunakan adalah Rumus Solvin dan data yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuisioner kemudian diolah data menggunakan program statistik SPSS versi 30. Sehingga mendapatkan perhitungan sampel sebanyak 75 orang karyawan terdiri dari sub bagian seperti bidang sekretariat, budidaya, tangkap dan p3kp (pemasaran).

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 75 karyawan pada Dnas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internal. Pengukuran instrumen pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

skala poin 1-5 dengan keterangan tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan metode analisis yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (uji F), dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Status
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,728	0,2272	<,001	Valid
	X1.2	0,77	0,2272	<,001	Valid
	X1.3	0,771	0,2272	<,001	Valid
	X1.4	0,81	0,2272	<,001	Valid
	X1.5	0,743	0,2272	<,001	Valid
	X1.6	0,761	0,2272	<,001	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,775	0,2272	<,001	Valid
	X2.2	0,726	0,2272	<,001	Valid
	X2.3	0,813	0,2272	<,001	Valid
	X2.4	0,830	0,2272	<,001	Valid
	X2.5	0,771	0,2272	<,001	Valid
	X2.6	0,785	0,2272	<,001	Valid
	X2.7	0,817	0,2272	<,001	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,534	0,2272	<,001	Valid
	X3.2	0,506	0,2272	<,001	Valid
	X3.3	0,58	0,2272	<,001	Valid
	X3.4	0,65	0,2272	<,001	Valid
	X3.5	0,526	0,2272	<,001	Valid
	X3.6	0,579	0,2272	<,001	Valid
	X3.7	0,562	0,2272	<,001	Valid
	X3.8	0,493	0,2272	<,001	Valid
	X3.9	0,493	0,2272	<,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,81	0,2272	<,001	Valid
	Y2.2	0,769	0,2272	<,001	Valid
	Y3.3	0,853	0,2272	<,001	Valid
	Y4.4	0,819	0,2272	<,001	Valid
	Y5.5	0,778	0,2272	<,001	Valid
	Y6.6	0,761	0,2272	<,001	Valid
	Y7.7	0,798	0,2272	<,001	Valid
	Y8.8	0,691	0,2272	<,001	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel diatas yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel Work-life Balance, Disiplin Kerja , dan Pengembangan Karir memiliki nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari angka 0,2272 dimana r hitung lebih besar daripada r tabel dan signifikansi 0,01 sehingga seluruh indikator tersebut dikatakan telah memenuhi syarat validitas data atau dinyatakan valid dan signifikan.

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Work-Life Balance (X1)	0,857 < 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,898 < 0,60	Reliabel
3	Pengembangan karir (X3)	0,921 < 0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,912 < 0,60	Reliabel

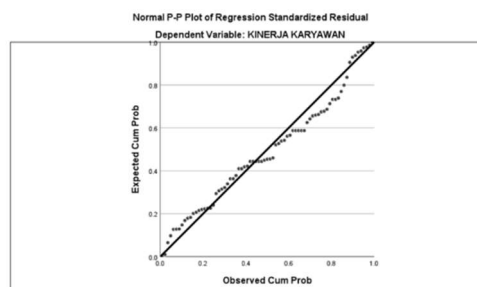
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu Work-life Balance cronbach's alpha untuk variabel X1 sebesar 0,857 , Disiplin Kerja cronbach's alpha untuk variabel X2 sebesar 0,898 , dan Pengembangan Karir cronbach's alpha untuk variabel X3 sebesar 0,921 dan kinerja karyawan cronbach's alpha untuk variabel Y sebesar 0,912 memiliki koefisien cronbach's alpha yang lebih besar dari angka 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel dan merupakan indikator yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalita

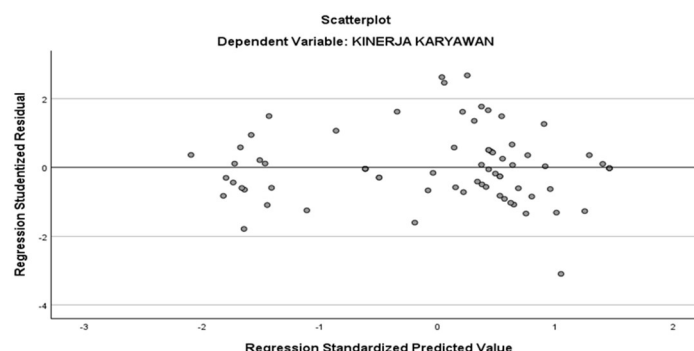


Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

Data pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, serta bergerak searah dengan diagonal, maka grafik P-Plot menunjukkan bahwa penyebaran data pada garis diagonal memenuhi syarat normalitas. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Data Grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dari hasil yang didapatkan dari SPSS pada tabel lampiran 7, nilai signifikansi Work life balance (X1) adalah sebesar 0,577 > 0,05 yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,961 > 0,05 yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi Pengembangan karir (X3) sebesar 0,702 > 0,05 yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolineritas

Tabel 3 Uji multikolineritas

Coefficients ^a		
Variabel	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Work Life Balance (X1)	0,307	3,260
Disiplin Kerja (X2)	0,285	3,509
Pengembangan Karir (X3)	0,365	2,737
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,307, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,285, dan Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,365 memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam mode regresi

Analisis Linier berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,195	1,943	-	0,101	0,920
	<i>WORK LIFE BALANCE</i>	0,219	0,130	0,150	1,685	0,096
	DISIPLIN KERJA	0,367	0,104	0,328	3,540	0,001
	PENGEMBANGAN KARIR	0,454	0,074	0,502	6,137	0,000
a) Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 0,195 + 0,219X_1 + 0,367 X_2 + 0,454 X_3$ + Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

- a) Nilai konstansta sebesar 0,195 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Work-life Balance*, Disiplin Kerja , dan Pengembangan Karir.
- b) Nilai koefisien *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,219 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Work-life Balance* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,028, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c) Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,367 dengan nilai Positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,367 , dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d) Nilai koefisien Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,454 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Pengembangan Karir maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,454 , dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	0,827	0,819	1,797
a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

Nilai Koefisiensi determinasi atau R square yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai 0,827 atau 82,7%. Sehingga bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel *Work-life Balance* (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,7%. Sedangkan 17,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti oleh penulis.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,195	1,943	-	0,101	0,920
	<i>Work-life balance</i>	0,219	0,130	0,150	1,685	0,096
	DISIPLIN KERJA	0,367	0,104	0,328	3,540	0,001
	PENGEMBANGAN KARIR	0,454	0,074	0,502	6,137	0,000
b) Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

1. Uji t (parsial) pada variabel *Work-life Balance* (X1) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria: a.H0 diterima bila t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05; b.H0 ditolak bila t hitung < t tabel atau nilai sig > 0,05

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Kesimpulan: Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.11, diperoleh nilai sig $0,096 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,685 < t$ tabel $2,289$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 diterima/variabel Work-life Balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X2) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria: a. H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$; b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$

Kesimpulan: Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.14, diperoleh nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,540 > t_{tabel} 2,289$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 diterima/variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji t (parsial) pada variabel Pengembangan Karir (X3) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria: a. H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$; b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$

Kesimpulan: Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.14, diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,137 > t$ tabel $2,289$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 diterima/variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel independen.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093,055	3	364,352	112,821	<,001 ^b
	Residual	229,291	71	3,229		
	Total	1322,347	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X1,X2,X3						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30, 2024.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi $0,201 > 0,05$ dan nilai F hitung $112,821 < F$ tabel $2,73$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis diterima. Sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa variabel Work life balance (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan (responden) penelitian ini menilai 4,31 dengan nilai rata rata “Sangat Tinggi”. Hasil Uji Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,219, dan dalam uji t diperoleh nilai sig $0,96 > 0,05$

dan nilai t hitung $1,685 < t$ tabel $2,289$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 diterima/variabel (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Widyasari, 2015) dalam (Valery et al, 2023) “adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya”.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan (responden) penelitian ini menilai 4,32 dengan nilai rata rata “Sangat Tinggi”. Hasil Uji Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,367, dan dalam uji t diperoleh nilai $\text{sig } 0,01 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,540 > t$ tabel $2,289$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 diterima/variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Menurut (Wanta et al, 2022) disiplin kerja yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan (responden) penelitian ini menilai 4,27 dengan nilai rata rata “Sangat Tinggi”. Hasil Uji Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Pengembangan karir ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,454, dan dalam uji t diperoleh nilai $\text{sig } 0,01 > 0,05$ dan nilai t hitung $6,137 > t$ tabel $2,289$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 diterima/variabel Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan (Kristo Halley Pardamean, 2020) mendefinisikan bahwa pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengaruh Work-life Balance, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Work life balance (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,01 > 0,05$ dan nilai F hitung $112,821 < F$ tabel $2,73$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis diterima.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Work life balance Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” adalah bukti nyata telah terbukti kebenarannya. Nilai Koefisiensi determinasi atau R square yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai 0,827 atau 82,7%. Sehingga bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Work life balance (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,7%. Sedangkan 17,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN

1. Variabel *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Variabel Pengembangan karir secara parsial berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Variabel *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Pengembangan karir secara simultan berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Eka Suhartini, Mahfud Nurnadjamuddinc, Mapparentad, Suriyantie (2023) *Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector*, *Global Business & Finance Review*, Volume. 28 Issue. 6 (NOVEMBER 2023), 159-169 pISSN 1088-6931/eISSN2384-1648/
<https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.6.159>
- Muhamad Irfan Priyono & Didin Hikmah Perkasa (2024), Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu, *Jurnal bina bangsa Ekonomika Universitas Dian Nusantara.*, Universitas Paramadina DOI Issue: 10.46306/jbbe.v17i2 p-ISSN: 2087-040X e-ISSN: 2721-7213 Vol. 17, No. 2, Agustus 2024
- Oom Kamara, Bakhtiar Abbas, & Asrip Putera (2024), Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe, *JIAR: Journal Of International Accounting Research* e-ISSN: 2829-548X (Online) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia *JIAR: Volume 3 (No 01), 2024 Pp 20-40*
<http://azramediaindonesia.azramediaindonesia.com/index.php/JIAR/index>
- Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi (2021), Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, *Jurnal Sains Manajemen* Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-037, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia *e-mail: jufrizen@umsu.ac.id
- Asrani Juni Simamora (2021), Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)* Vol. 1, No. 3 Juli 2021 Page 132-141 E-ISSN : 2774-4221, Universitas Labuhanbatu, asranijuni@gmail.com
- Ahu, S., Karabulut, T., & Hatipoğlu, H. N. (2020). *The Effect Of The Employee Motivation On The Employee Performance In Banks In Somalia* Abdiaziz AQIL. In *International Journal of Commerce and Finance* (Vol. 7).
- Almansyah Rundu Wonua, dkk (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.351>
- Asrilla Putri, S. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance* Pada Wanita Buruh Tani. In *Jurnal Psikologi Malahayati* (Vol. 3, Issue 1).
- Bella, F., Wardani, K., & Sihab Ridwan, M. (2023). *The Influence of Work Discipline, Incentives and Teamwork on Employee Performance at BAZNAS Surabaya City*. *Asian Journal of Applied Business and Management (AJABM)*, 2(3), 467–484.
<https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i3.5700>
- Candra Susanto, P., dkk (2024) *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

- Dwi Alvionita, dkk (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'vior. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 7, Issue 1). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat & I Dewa Ketut Raka Ardiana (2024), Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya - Pt. Yapindo Transportama, *Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 4 No 7 Tahun 2024 Prefix DOI: 10.8734/mnmae.v1i2.359 MUSYTARI ISSN: 3025-9495*, ardiana@untag-sby.ac.id
- Jurnal, H., Reihanatha, I., & Eryanto, H. (2023). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Pt X*. 3(1).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan *Staff Produksi* Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Ma'suroh, A., Prasetyo S1-Manajemen, A., & Putra Bangsa, S. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja, *Quality Of Work Life*, Dan Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Tetap Fifgroup Cabang Kebumen.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Natakusumah, M. O., (2021) Hidayatullah, S., Ekonomi, F., Universitas, B., Malang, M., & Sudibyo, P. (n.d.). *Irany Windhyastiti*. Nurmalitasari, S. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pengampu, Dharmansyah Sulistya. (2023) *Merangkum Modul 1 : Manajemen Sumber Daya Manusia Tugas Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Mercu Buana https://www.researchgate.net/publication/373924338_DHAMARSYAH_SULISTYA_43122010054_-
- M Sihab Ridwan, Ph.D & Ahmat Riki Sukron (2024), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, Dan Self Efficacy, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas Ii A Pamekasan, *Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 7 No 2 Tahun 2024 Preix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359 MUSYTARI ISSN : 3025-9495*
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. L. (2020). *How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–19.
- Ni Kadek Ira Agustini & A.A Sagung Kartika Dewi (2019), Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191– 7218 Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Prasetyo, E. T., (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Putri, N., (2024) Manajemen, A., Kunci, K., & Karyawan, K. (n.d.). *Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus PT.Miramontana)*. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/mj>
- Julyantari, Ni Kadek Sintya.(2024) *Pengaruh , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Locca Sea House Jimbaran.. Universitas Mahasaraswati Denpasar*. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6284/>

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. 4(3).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*.
<http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Skripsi Oleh Miftachul Rizky Amalia (2023) Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Emotional Exhaustion (Pada Karyawan Perusahaan Fly Bali Heli). *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (Uin) Malang*.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.pustakaaksara.co.id
- Sunarsi, D., (2019) *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*.
<http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Timbuleng, C., & Lumantow, L. Y. (2023). *The Influence Of Work Life Balance, Workload And Work Discipline On Employee Performance At Of Cooperative Services And Small Medium Business Regional Province Of North Sulawesi*. In 758 *Jurnal Emba (Vol. 11, Issue 4)*.
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). *The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (Empirical Study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office)* (Vol. 8, Issue 2). <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>
- Wanta, F. T., dkk (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. In *TAROREH 113 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Wicaksana, S. A., dkk (2020). *Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan*. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2).
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Widyastuti, W., & Pogo, T. (2022). *Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia*. *Scholars Bulletin*, 8(8), 225–237.
- Khosyia Wardani, A., & Prastiti, W. D. (2021). *Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Yoga Alfranssyah, dkk (2023). Halaman 336-343 Volume 1 Nomor 3 Tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 336.
- Yulizar Fakultas Ekonomi, Y., dkk (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh*.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.339>
- Dyah Astutik Yulia Putri (2024), *Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti universitas Islam Sultan Agung Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Semarang*