

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

Risdawati
2021110072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

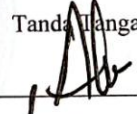
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih

Disusun oleh Mahasiswa

Nama : Risdawati
NIM : 2021110072
Program Studi : Manajemen

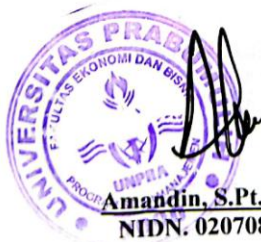
Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

	Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1.	Amandin, S.Pt., M.M. Pembimbing I	21-07-2021	
2.	Sebri Hesinto, S.E., M.Si. Pembimbing II	21-07-2021	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih

Disusun oleh Mahasiswa

Nama : Risdawati
NIM : 2021110072
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji


Amanadin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji 1


Yudi Tusri, S.E., M.Si.
NIDN. 0214087201

Anggota Penguji 2


Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


Amanadin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risdawati
NIM : 2021110072
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam Masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Risdawati
NIM. 2021110072

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada kata terlambat dalam mencapai kesuksesan sebelum adanya perjuangan”.

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT, berkat Rahmat dan karunia-Nya yang tidak pernah surut.
2. Kedua orang tuaku tercinta, yang do'a dan kasih sayangnya menjadi Cahaya di setiap langkahku.
3. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang dengan penuh ketulusan membagikan ilmu serta bimbingan.
4. Bapak/Ibu Dosen Penguji, yang memberikan pengarahan.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan, yang telah menjadi pelipur lara dan penyemangat.
6. Diriku sendiri yang mampu bertahan, belajar dan tumbuh sepanjang proses ini.

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) KOTA PRABUMULIH**

Oleh:

Risdawati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: disawati26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih. Metode yang diterapkan dalam kajian ini adalah kuantitatif, dengan total sampel sebanyak 78 orang pegawai negeri sipil yang diambil dengan menerapkan metode pemilihan sampel secara acak. Data didapatkan melalui kuesioner, adapun teknik pengelolaan data yang digunakan program SPSS versi 26. Data diolah dengan alat uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Temuan ini menandakan jika *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *work-life balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya keterlibatan emosional pegawai dalam pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini diharapkan sebagai acuan bagi pihak manajemen RSUD Kota Prabumulih dalam menyusun upaya peningkatan kinerja melalui penguatan *employee engagement* dan *work-life balance*.

Kata kunci: *Employee Engagement, Work-Life Balance, Kinerja Pegawai*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih”**. Tujuan penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Haidir Wady, S.E., M.Si. selaku Ketua Yayasan Pendidikan Prabumulih.
3. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Dekan FEB Universitas Prabumulih dan Dosen Pembimbing I, yang telah sabar dalam memberikan arahan serta dukungan dalam membantu penulis mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen FEB Universitas Prabumulih.

5. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu arahan serta dukungan dalam membantu penulis mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Prodi Manajemen FEB Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu serta semangat.
7. Bapak/Ibu Pimpinan beserta Staff Pegawai RSUD Kota Prabumulih yang telah memberikan izin dan waktu untuk melakukan penelitian.
8. Orang tua beserta keluarga, sahabat dan teman seperjuangan yang senantiasa memotivasi dalam meningkatkan semangat.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Prabumulih, Juni 2025

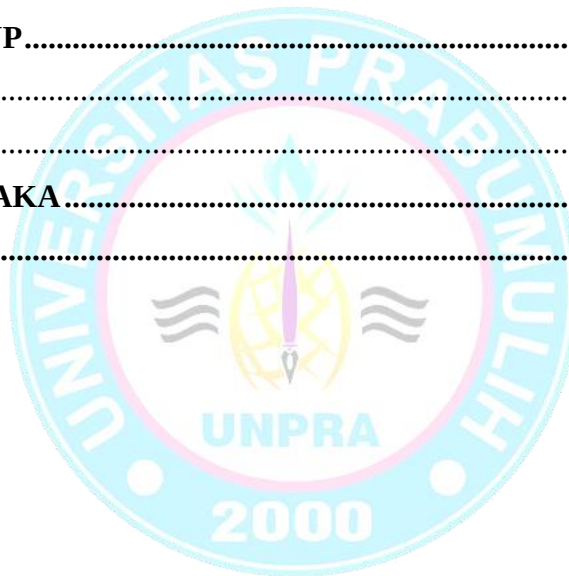
Risdawati
NIM. 2021110072

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Teori	8
2.1.1 <i>Employee Engagement</i>	8
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i>	11
2.1.3 Kinerja	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Metode Dan Pendekatan.....	20
3.1.1 Metode Penelitian	20
3.1.2 Desain Penelitian	21
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	21

3.2.1 Lokasi Penelitian.....	21
3.2.2 Waktu Penelitian.....	22
3.3 Populasi Dan Sampel.....	22
3.3.1 Populasi.....	22
3.3.2 Sampel	22
3.4 Jenis Data Dan Sumber Data Penelitian.....	23
3.4.1 Jenis Data.....	23
3.4.2 Sumber Data	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Operasional Variabel Penelitian	26
3.6.1 Variabel Penelitian.....	26
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	26
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.7.1 Uji Validitas.....	28
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.8 Teknik Analisis Data	29
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.9 Pengujian Hipotesis.....	32
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	32
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	33
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Kota Prabumulih	35
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Kota Prabumulih.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih	37
4.2 Hasil Penelitian.....	37
4.2.1 Deskripsi Responden	37
4.2.2 Data Hasil Penelitian	41
4.3 Uji Instrumen penelitian	44
4.3.1 Uji Validitas.....	44

4.3.2 Uji Reliabilitas	46
4.4 Uji Asumsi Klasik	46
4.4.1 Uji Normalitas.....	46
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	47
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	48
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
4.6 Uji Hipotesis.....	51
4.6.1 Uji t (Uji Parsial).....	51
4.6.2 Uji F (Uji Simultan).....	52
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
4. 7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
BAB V PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	64



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Skor Skala Likert	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Engagement</i> (X1) ...	41
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	42
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	43
Tabel 4.9 Uji Validitas <i>Employee Engagement</i>	45
Tabel 4.10 Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i>	45
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja	45
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.13 Uji Multikolonearitas	48
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 4.15 Uji t (Uji Parsial).....	51
Tabel 4.16 Uji F (Uji Simultan).....	53
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 RSUD Kota Prabumulih	35
Gambar 4.2 Uji Normalitas	47
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	70
Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian	71
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi	72
Lampiran 5 Tabulasi Instrumen Penelitian	77
Lampiran 6 Uji Instrumen Penelitian.....	83
Lampiran 7 Uji Reabilitas	87
Lampiran 8 Teknik Analisis Data	88
Lampiran 9 Uji Hipotesis.....	91
Lampiran 10 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih.....	92
Lampiran 11 Data Pegawai RSUD Kota Prabumulih.....	93
Lampiran 12 Dokumentasi.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seluruh lembaga maupun organisasi pasti membutuhkan pegawai, karena pegawai merupakan aset penting yang berperan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan lembaga atau organisasi. Sumber daya bukan hanya tentang pegawai saja, tetapi juga tentang kemampuan, keterampilan, dan semangat bekerja yang mereka punya. Pada era sekarang ini, lembaga atau organisasi harus mampu mengelola pegawai dengan baik, agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang terus muncul. Keterlibatan pegawai dan keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Febriansyah & Ginting (2020:3) menyatakan bahwa, “*Employee engagement* menggambarkan keterlibatan pegawai yang mampu memberikan lebih banyak kontribusi, sehingga pegawai yang terlibat cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang lain”. Keterlibatan yang tinggi tercermin dari pegawai yang antusias, termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, tingkat keterlibatan pegawai yang rendah akan berdampak pada menurunnya semangat, produktivitas, dan meningkatkan resiko *turnover*. Namun, di RSUD Kota Prabumulih keterlibatan pegawai masih menjadi tantangan, terlihat dari masih tingginya tingkat absensi, rendahnya partisipasi dalam pelatihan, dan kurangnya kontribusi pegawai dalam pengambilan

keputusan. Hal ini disebabkan kurangnya apresiasi dan dukungan manajemen, yang berdampak pada menurunnya motivasi sehingga mempengaruhi pegawai untuk terlibat aktif dalam upaya peningkatan kualitas layanan.

Selain *employee engagement*, *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran yang tidak kalah penting. Menurut pendapat Arifin & Muharto (2022) bahwa, “Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan kondisi dimana seseorang dapat mengelola aktivitasnya tanpa melupakan tanggung jawabnya di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya”. Pegawai yang dapat mengelola waktu serta energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih bahagia, tidak mudah stres, dan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar pegawai tidak hanya fokus pada pekerjaan, tetapi juga bisa menikmati hidup mereka di luar jam kerja.

Di lingkungan rumah sakit, khususnya di RSUD Kota Prabumulih yang sering kali menuntut jam kerja panjang dan tekanan tinggi, keadaan ini menyebabkan pegawai kesulitan mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ditambah lagi pegawai yang memiliki status sudah berkeluarga, harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan sekaligus kehidupan pribadinya. Dimana mereka yang telah berkeluarga memiliki tuntutan pekerjaan tinggi, kompleksitas peran sosial karena pegawai yang telah menikah tidak hanya memiliki tanggung jawab pada pekerjaan tetapi peran penting dalam keluarga seperti mengurus pasangan, mendampingi anak dan sebagainya.

Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada pegawai secara individu, namun juga dapat menimbulkan permasalahan bagi rumah sakit.

Pegawai yang mengalami stres dan kelelahan karena kurangnya waktu istirahat cenderung kurang fokus, sehingga dapat menurunkan konsentrasinya dalam melaksanakan tugas. Hal ini mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, dimana pegawai yang lelah dan stres lebih rentan melakukan kesalahan administrasi dan ketidakmampuan merespon cepat, sehingga menjadi masalah yang cukup sering muncul. Jika tidak cepat ditangani, dapat mempengaruhi efektivitas dan stabilitas layanan di RSUD Kota Prabumulih.

Mangkunegara (dalam Kuruway, 2021) mengemukakan bahwa, “Kinerja dikenal sebagai *job performance* atau *actual performance*, yaitu menggambarkan hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dinilai dari segi kualitas dan kuantitas”. Kinerja pegawai dinilai dari segi kualitas yaitu mengacu pada seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugasnya dengan teliti, keakuratan, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan di bidang kesehatan, terutama terkait pelayanan pasien di rumah sakit. Sedangkan yang dimaksud dengan hasil kerja yang dinilai dari segi kuantitas mengacu pada seberapa banyak tugas yang diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup volume pekerjaan, jumlah pasien yang dilayani, atau jumlah tugas administratif yang diselesaikan dan relevan dalam memberikan layanan kesehatan.

Kinerja merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu instansi atau organisasi, terutama di lingkungan rumah sakit khususnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih. Pegawai memiliki peran krusial karena secara langsung berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Semakin baik kinerja dapat memungkinkan suatu instansi ataupun

organisasi mencapai tujuan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai menurun dan buruk, maka dapat berdampak negatif yang mempengaruhi langsung pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Tarigan & Mitaria (2019) menyatakan, “Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keterampilan, usaha yang diberikan, serta dukungan dari organisasi”. Pegawai yang punya kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi, ditambah dengan dukungan organisasi, tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja individu maupun kelompok. Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih seperti tidak berjalan dengan baik, karena menunjukkan adanya masalah yaitu terdapat indikasi kurangnya responsivitas dan ketidaktepatan waktu dalam melayani pasien, serta terkait adanya keluhan dari pasien terkait waktu tunggu yang lama dan ketidakpuasan terhadap kualitas layanan. Situasi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih harus ditingkatkan untuk memenuhi standar pelayanan yang diharapkan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih, sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan di Kota Prabumulih, diharapkan untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, serta harus diimbangi dengan upaya menjaga keseimbangan dan keterlibatan pegawai. Namun, di banyak rumah sakit termasuk RSUD Kota Prabumulih, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya masih menjadi masalah yang kerap ditemui. Kurangnya keterikatan emosional pegawai dengan pekerjaannya, tuntutan

pekerjaan yang tinggi, serta besarnya beban di kehidupan pribadi sering kali berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih?
2. Bagaimana *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih?
3. Bagaimana *employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui *employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara *employee engagement*, *work-life balance*, dan kinerja pegawai, khususnya di sektor kesehatan. Selain itu, penelitian memberikan dasar teori yang dapat digunakan oleh peneliti lain untuk mengembangkan studi serupa dan tempat yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi acuan bagi pihak manajemen dalam mengembangkan strategi atau kebijakan yang dapat meningkatkan *employee engagement* serta *work-life balance* pegawai, sehingga dapat berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. Manfaat Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah dalam merancang kebijakan atau regulasi yang berpotensi dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan rumah sakit.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam menulis skripsi, terdapat lima bab yang digunakan. Berikut struktur penulisan skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang uraian landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran untuk mempermudah dalam membentuk variabel dan hipotesis penelitian sebagai jawaban dugaan sementara atas masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, cara pengumpulan data, operasional variabel penelitian, uji instrument penelitian, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian beserta hasil pembahasan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan hasil akhir dari penelitian yang dapat dijadikan intisari dari permasalahan yang diangkat dari bab sebelumnya yaitu kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 *Employee Engagement*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Engagement*

Keterlibatan pegawai adalah sejauh mana seorang pegawai terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan. Keterlibatan ini tidak hanya berkaitan dengan kinerja pegawai, tetapi juga dengan hubungan mereka terhadap pekerjaan, sesama pegawai, dan organisasi secara keseluruhan. Pegawai dengan tingkat partisipasi yang tinggi biasanya lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif, berinovasi, dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Robbins (dalam Elshifa dkk. 2020) menyatakan bahwa, “*Employee engagement* merupakan partisipasi kerja yang mengacu pada sejauh mana pegawai percaya bahwa pekerjaan dan partisipasi aktif mereka diakui dan menganggap pencapaian mereka penting untuk harga diri mereka”.

Menurut pendapat Irwandi & Sanjaya (2022:2) bahwa, “Salah satu hal yang penting bagi setiap perusahaan, dalam menciptakan kebijakan untuk menjaga produktivitas kerja pegawai adalah dengan menyeimbangkan antara kehidupan pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterlibatan lebih tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang penuh atas tugasnya, mereka lebih menjalankan pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Selain itu, pegawai dapat memunculkan produktivitas serta kinerja yang baik dan bermanfaat bagi

organisasi”. Hal ini sejalan dengan pendapat Bakker & Demerouti (2008:209) bahwa, “Keterlibatan karyawan sebagai kondisi mental yang positif dan memuaskan berkenaan dengan pekerjaan ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan.”.

Berdasarkan uraian diatas, keterlibatan pegawai merupakan kondisi individu yang memiliki keterikatan emosional dan intelektual yang kuat terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup hubungan yang positif dengan tugas, rekan kerja, dan organisasi. Pegawai yang terlibat penuh energi dan semangat dapat membuat orang lain termotivasi untuk bekerja lebih produktif, inovasi dan tanggung jawab. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan ini, yang kemudian dapat memberikan pengaruh positif dan berkelanjutan bagi kinerja organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Rahmawati (2022) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menunjukkan seorang pegawai memiliki *employee engagement*, yaitu dapat dilihat melalui:

1. Faktor kesiapan (*readiness*)
2. Faktor kerelaan (*willingness*)
3. Faktor kebanggaan (*pride*)

2.1.1.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Bakker & Demerouti (2008:210) terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam *employee engagement* yaitu sebagai berikut:

1. Semangat pegawai (*Vigor*) dapat ditunjukkan pegawai melalui seperti semangat, kesungguhan dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja.
2. Dedikasi pegawai (*Dedication*) yang merujuk pada partisipasi pegawai yang tinggi dan antusias terhadap tugas yang diberikan. Tindakan yang muncul pada aspek ini meliputi pegawai yang berkontribusi dalam berbagai kegiatan yang mendukung keberhasilan organisasi, rasa penting, antusiasme, dan kebanggaan terhadap pekerjaan.
3. Penyerapan (*Absorption*) yang menandakan pegawai fokus atau memiliki konsentrasi tinggi dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga merasa sulit melepaskan dirinya dari tugasnya.

Menurut Robbins & Judge (Elshifa dkk, 2020) indikator keterlibatan pegawai yaitu:

1. Secara aktif terlibat dalam pekerjaan dengan menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap tugas yang dijalankan.
2. Menganggap Pekerjaan sebagai prioritas utama dan berusaha memberikan hasil terbaik dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Memandang pekerjaan sebagai bagian dari penghargaan terhadap harga diri, dimana pekerjaan menjadi penting penghormatan yang penting dalam kehidupan.

2.1.2 Work-Life Balance

2.1.2.1 Pengertian Work-Life Balance

Work-life balance adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu mengelola waktu dan tenaga antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. *Work-life balance* atau keseimbangan kerja dapat mencerminkan tingkat kesejahteraan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya tanpa menimbulkan stres yang berlebih serta masalah yang berkelanjutan. Fisher dkk. (2009) menyatakan bahwa, “*Work-life balance* adalah usaha yang dilaksanakan oleh seseorang dalam menyelaraskan dua atau lebih peran yang dijalani”. Sedangkan menurut Wulandari & Hadi (2021:818) menyatakan, “*Work-life balance* adalah kondisi dimana pegawai mampu memelihara kestabilan antara peran dalam kehidupan kerja dan pribadi, tanpa perlu mengorbankan salah satu aspeknya sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan serta keterikatan pada diri pegawai”.

Berdasarkan pendapat diatas maka *work-life balance* merupakan kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan keterikatan pegawai dalam bekerja. Namun jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan kinerja karena kesulitan dalam membagi waktu antara kedua aspek tersebut.

2.1.2.2 Indikator Work-Life Balance

Menurut Hudson (dalam Rahmayati, 2021) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator keseimbangan yaitu:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), keseimbangan waktu antara pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk peran selain pekerjaan.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis di tempat kerja dan di luar pekerjaan.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), diartikan sebagai keseimbangan yang mengacu pada tingkat kepuasan pekerjaan dan diluar pekerjaan.

Menurut Fisher dkk., (2009) terdapat dimensi dan indikator dalam *work-life balance* yaitu sebagai berikut:

1. Gangguan pekerjaan dalam kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life*). Hal ini dapat diartikan bagaimana pekerjaan berdampak pada kehidupan pribadi seseorang. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai aspek ini antara lain jam kerja, waktu yang dihabiskan dengan orang-orang terdekat, dan waktu yang dicurahkan untuk kehidupan pribadi.
2. Gangguan kehidupan pribadi akibat pekerjaan (*Personal Interference Life with Work*). Diartikan bagaimana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi pekerjaannya. Indikator yang dapat digunakan pada aspek ini meliputi kemampuan membuat keputusan pribadi, kewajiban terhadap keluarga, penyelesaian tugas dalam waktu yang tepat, serta beban kerja yang mempengaruhi beban pribadi.
3. Peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*). Mengambarkan kehidupan individu yang dapat membantu mereka meningkatkan kinerja dan menyelesaikan tugas yang

diberikan. Indikator dimensi ini meliputi keadaan lingkungan perusahaan, hubungan antar rekan kerja, dan lingkungan sosial individu.

4. Peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (*Work Enhancement with Personal Life*). Dapat diartikan bagaimana kehidupan seorang pegawai yang mempengaruhi pekerjaannya. Indikator yang dapat menilai dimensi ini didasarkan pada pekerjaan yang ditugaskan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan output yang didapatkan oleh individu berdasarkan kewajiban yang diserahkan oleh organisasi, berdasarkan pada standar yang diharapkan. Asari (dalam Putri & Frianto, 2023) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah pencapaian yang diraih oleh pegawai di suatu perusahaan, dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya secara keseluruhan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang baik”. Sedangkan menurut pendapat Daniel Dami dkk. (2022:516) bahwa “Kinerja diartikan sebagai hasil atau capaian kerja yang diperoleh individu pada suatu organisasi, berdasarkan wewenang dan kewajiban masing-masing, dalam meraih tujuan organisasi tanpa melanggar hukum”.

Dari pendapat yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan tolok ukur hasil kerja individu dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi, yang menunjukkan sejauh mana tugas tersebut dapat diselesaikan dengan standar yang diharapkan. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan pegawai dalam mencapai hasil yang telah ditentukan

berdasarkan tanggung jawab dan target yang disepakati, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan tanpa melanggar peraturan atau hukum yang berlaku yang mengacu pada pencapaian hasil yang optimal dalam periode tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dikemukakan oleh Gibson, dkk. (dalam Ayu & Sinaulan, 2018) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian: faktor ini mencakup keadaan psikologis dan fisik yang dimiliki oleh pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan yang memadai memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai tuntutan pekerjaan.
2. Aspek Latar belakang: faktor ini mencakup kondisi keluarga, status sosial, dan tingkat pendapatan seseorang. Latar belakang ini dapat mempengaruhi motivasi dan tingkat konsentrasi dalam bekerja, sehingga berdampak pada hasil kinerja mereka.
3. Data Demografis: faktor ini meliputi usia, latar belakang Pendidikan, jenis kelamin. Faktor ini dapat menentukan cara pandang, pengalaman kerja, serta gaya kerja seseorang yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas kinerja.

Menurut Fauziah dkk, (2024) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi: menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan waktu seoptimal mungkin.

2. Keterikatan kerja (*Employee Engagement*): apabila pegawai memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya meningkat.
3. Kepuasan kerja: perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya maupun terhadap dirinya sendiri, yang dapat mendukung kinerja yang lebih baik.
4. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*Work-Life Balance*): ketidakseimbangan antara pekerjaan dan aspek kehidupan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (dalam Ichsan dkk, 2020) menyebutkan bahwa tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Keahlian dalam menyelesaikan tugas baru diperuntukkan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan aktivitas yang dilakukan.
2. Keahlian yang bersumber dari wawasan baru dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan rumit yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan dalam tugasnya.
3. Peningkatan keterampilan atau sikap terhadap rekan kerja melalui suatu aktivitas yang berkaitan dengan kinerja.
4. Sasaran kegiatan peningkatan kualitas kinerja
5. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (dalam Sazly & Winna, 2019) pada dasarnya sebagai berikut:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Mendorong semangat kerja

3. Untuk mengidentifikasi pencapaian kinerja
4. Mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab
5. Sebagai pembeda antar pegawai
6. Pengembangan SDM
7. Sebagai alat ukur serta mendorong pegawai agar dapat berinisiatif
8. Mengamati dan mengurangi hambatan untuk memaksimalkan hasil kerja
9. Untuk memperoleh respons dari karyawan
10. Pemutusan hubungan kerja
11. Dapat memperkuat hubungan antar pegawai
12. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Asari (dalam Putri & Frianto, 2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah kerja yang diselesaikan oleh pegawai dengan periode tertentu, yang dapat diukur melalui output kerja dengan memanfaatkan waktu serta kecepatan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang ditentukan.
2. Kualitas merupakan hasil yang dapat dinilai berdasarkan seberapa efisien dan efektif pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kesalahan, kerusakan, serta kecermatan.
3. Ketepatan waktu adalah seberapa jauh tugas dapat diselesaikan dengan, waktu kerja yang efektif, tingkat kehadiran dan keterlambatan.

4. Kerjasama merupakan kondisi dimana pegawai dapat berkerja dengan rekan-rekan dalam mencapai hasil yang optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian sebelumnya menjadi landasan penting dalam pengembangan suatu penelitian. Di bawah ini merupakan ringkasan dari beberapa kajian sebelumnya yang relevan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

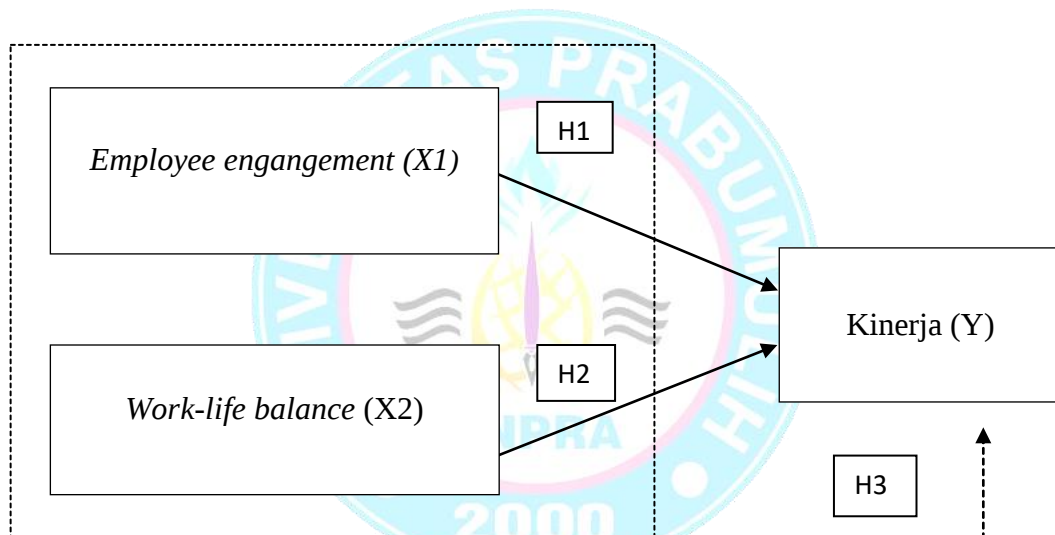
No	Judul	Penulis (Tahun)	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, Ahmad Gunawan (2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Menggunakan <i>employee engagement</i> sebagai variabel X Menggunakan kinerja sebagai variabel Y	Menggunakan beban kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel X
2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Polychem Indonesia Tbk. (Devisi Mesin)	Suhartini (2021)	<i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Menggunakan <i>Work Life Balance</i> sebagai variabel X Menggunakan kinerja sebagai variabel Y	Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel X
3.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Kepemimpinan Transformatifional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang)	Siti Cahsanah, Indarto Indarto, Djoko Santoso (2022)	<i>Employee Engagement</i> dan kepemimpinan transformatifional dan ocb berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel X Menggunakan kinerja sebagai variabel Y	Menggunakan kepemimpinan transformatifional sebagai variabel (X1)
4.	Efek kinerja pegawai dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja	Asniawati & Ahmad Firman (2023)	Hasil signifikan dan positif hubungan antara kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja	Menggunakan variabel kinerja	Menggunakan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja Menggunakan analisa regresi linier berganda
5.	Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di	Yunyun Ratna H, Eki Dudi Darmawan, Jaka Sudewa (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi	Menggunakan kinerja sebagai variabel X	Menggunakan kualitas pelayanan sebagai variabel Y

	Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung		kualitas pelayanan administrasi kependudukan.		
--	---	--	---	--	--

Sumber: Data standar yang diolah peneliti tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep yang menggambarkan alur berpikir peneliti dalam menghubungkan teori dengan masalah yang diteliti, yang dapat membantu menunjukkan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan dan memberikan panduan logis untuk mencapai tujuan penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————→ = Pengaruh secara parsial

-----→ = Pengaruh secara simultan

Dari gambar kerangka pemikiran di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Employee engagement (X1)* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y)

- 2) *Work-life balance* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)
- 3) *Employee engagement* (X1) dan *Work-life balance* (X2) berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat berdasarkan pengamatan awal terhadap fenomena yang telah terjadi ataupun sedang terjadi, yang kemudian diuji melalui penelitian untuk menentukan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini sebagai dugaan sementara terhadap suatu pertanyaan penelitian, didukung oleh pengumpulan data dan hasil uji empiris. Selanjutnya dari kerangka pemikiran dibuat hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Prabumulih.
- H2: Diduga *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Prabumulih.
- H3: Diduga *Employee engagement* dan *Work-life balance* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Pendekatan

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu metode atau langkah yang bertujuan untuk mempelajari dan memahami suatu masalah atau fenomena. Metode ini mencakup berbagai cara yang dipakai untuk mengumpulkan data, menganalisis informasi, dan menarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hermawan (2019:16) menyatakan bahwa, “Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang teratur, terarah, terstruktur terhadap elemen-elemen atau fenomena, serta keterkaitannya yang terlihat jelas dari awal sampai akhir penelitian dan menggunakan simbol-simbol numerik atau angka-angka yang berdasarkan informasi pengumpulan data. Pada tahap akhir, temuan ini biasanya disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau representasi lainnya”.

Menurut pendapat Sugiyono (dalam Najati & Susanto, 2022) bahwa, “pendekatan penelitian yang didasari oleh filsafat positivisme diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan instrument penelitian dan analisis kuantitatif atau statistik untuk menganalisis data dengan maksud menguji hipotesis yang diajukan”.

Berdasarkan pendapat diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa metode penelitian adalah langkah ilmiah yang bertujuan untuk memahami masalah atau fenomena dengan mengumpulkan data, dan menarik kesimpulan.

3.1.2 Desain Penelitian

Ma'ruf (dalam Najati & Susanto, 2022) mengemukakan bahwa, “Desain penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber daya serta informasi yang akan dianalisis guna memberikan jawaban atas pertanyaan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan tipe penelitian yang menyajikan variabel-variabel dalam kondisi aslinya, dilengkapi dengan data kuantitatif yang diperoleh dari situasi yang nyata.

Tujuan atau manfaat desain penelitian yaitu memberikan langkah yang jelas dan sistematis untuk mengarahkan proses penelitian. Dengan desain penelitian yang baik, peneliti dapat merencanakan langkah-langkah penelitian, menentukan metode yang tepat, dan memastikan hasil yang valid dan dapat dipercaya. Selain itu, desain penelitian membantu efisiensi waktu dan sumber daya serta mempermudah evaluasi dan interpretasi temuan.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih yang bertempat di Jalan Lingkar Timur, Kelurahan Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31111.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari 15 Januari sampai dengan 15 April 2025 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan semua individu, benda, atau hal yang memiliki sifat tertentu dan menjadi fokus perhatian dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (dalam Lavena, 2024) menyatakan bahwa, “Populasi merujuk pada suatu area yang mencakup dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini berjumlah 349 pegawai PNS di RSUD Kota Prabumulih.

3.3.2 Sampel

Lavena (2022) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap mewakili keseluruhan populasi”. Apabila populasi penelitian memiliki jumlah banyak, dan peneliti tidak mungkin memeriksa segala sesuatu yang terdapat pada populasi, contohnya disebabkan oleh adanya batasan pada biaya, tenaga, dan waktu. Oleh karena itu, peneliti dapat memanfaatkan sampel yang diperoleh dari berbagai populasi itu.

Dengan penentu ukuran sampel berdasarkan pada rumus slovin dengan jumlah populasi sebesar 349 pegawai PNS, pada tingkat presisi sebesar 10% maka

diperoleh besaran sampel sebanyak 78 sampel. Berikut adalah rumus slovin yang diterapkan dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{349}{1 + 349(0,1)^2} = 77,7 \text{ Dibulatkan menjadi } 78 \text{ sampel.}$$

Keterangan:

n: ukuran/ besarnya sampel

N: ukuran/ besarnya populasi.

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (dalam Suryani dkk., 2020) mengemukakan bahwa jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan informasi yang mencakup kalimat, kata-kata, bahasa tubuh, ekspresi wajah, bagian, gambar, serta foto. Deskripsi umum dari objek penelitian yang mencakup: latar belakang pendirian, lokasi geografis, tujuan dan cita-cita, dan tatanan organisasinya.

2) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis informasi yang dapat diukur secara langsung, yang dinyatakan dalam bentuk angka atau bilangan. Dalam penelitian ini, hal yang dibutuhkan sebagai data kuantitatif adalah jumlah karyawan, dan hasil angket.

Dari uraian diatas, maka jenis data yang diterapkan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif yang dapat dinyatakan dengan angka serta dapat dihitung dengan rumus sistematis.

3.4.2 Sumber Data

Fadilla & Wulandari (2023) menyatakan bahwa jenis-jenis sumber data terbagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber primer adalah informasi yang menyediakan data langsung ke pengumpul informasi. Sumber informasi yang diterapkan pada kajian ini merupakan data yang didapatkan dari peserta survei, melalui kuesioner yang telah disebarkan berkaitan dengan pengaruh *Employee engagement* dan *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Prabumulih.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan informasi yang tidak langsung menyediakan informasi kepada pencari data, contohnya melalui pihak ketiga atau dokumentasi. Dalam kajian ini. Sumber sekunder didapatkan melalui buku, jurnal, artikel, dokumen pemerintah, catatan organisasi dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berikut beberapa metode pengumpulan informasi yang diterapkan oleh peneliti pada penelitian ini:

1) Observasi

Menurut pendapat Sarwono & Jonathan (dalam Cahya dkk., t.t.:234) bahwa “Observasi adalah aktivitas yang mencakup pengamatan secara terstruktur

terhadap berbagai peristiwa, tindakan, objek yang diperhatikan, serta hal-hal yang berlangsung”.

2) Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dalam penelitian dimana peneliti memberikan pertanyaan kepada responden secara langsung. Menurut Cahya dkk. (t.t.:234) menyatakan bahwa, “Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan melalui tatap muka secara langsung dengan pemberi informasi”.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan tertulis dan diberikan kepada responden untuk di isi secara mandiri. Menurut Sugiyono (dalam Anggun Tri Andini dkk., 2024) mengemukakan bahwa, “Kuesioner merupakan suatu teknik untuk mendapatkan informasi dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.” Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan langsung kepada responden menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut.

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (ST)	5

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan pengambilan sampel secara acak (*Random Sampling*). Menurut

pendapat Zakariah & Afriani (2021:61) bahwa, “*Random sampling* merupakan proses memilih sampel dari suatu populasi tanpa memperhatikan adanya lapisan dalam populasi tersebut. Setiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang setara untuk dipilih sebagai sampel”.

3.6 Operasional Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu yang diukur, diamati, atau dimanipulasi dalam sebuah penelitian untuk memahami hubungan atau pengaruhnya. Variabel ini dapat berupa sifat, keadaan, atau faktor yang menjadi fokus penelitian. Menurut Sugiyono (dalam Hanadya dkk., 2022) menyatakan bahwa, “Variabel merupakan suatu kualitas yang menjadi fokus kajian peneliti dan digunakan untuk menarik kesimpulan”. Maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian merupakan pada suatu alat atau nilai dari orang.

Adapun variabel penelitian ini, menurut Sugiyono (dalam Hanadya dkk., 2022) menyatakan bahwa, “Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (independen)”. Di sisi lain, variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel dependen.

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan rinci tentang bagaimana variabel atau konsep yang diteliti, diukur, diamati, atau diterapkan secara praktis dalam suatu studi. Definisi ini dirancang agar variabel-variabel dalam penelitian

dapat mudah dipahami dan digunakan secara konsisten, sehingga memudahkan proses pengumpulan data dan analisis. Andika dkk. (2022) menyatakan bahwa, ”Definisi operasional adalah suatu penjelasan yang diberikan kepada sebuah variabel dengan cara mengartikan, atau menjelaskan secara spesifik temuan atau menyediakan suatu langkah kerja yang diperlukan untuk menilai variabel tersebut”. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Employee Engagement (X1)</i>	<i>Employee engagement</i> merupakan partisipasi kerja yang mengacu pada sejauh mana pegawai percaya bahwa pekerjaan dan partisipasi aktif mereka diakui dan menganggap pencapaian mereka penting untuk harga diri mereka. Robbins (dalam Elshifa dkk., 2022)	1. Semangat (<i>Vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>Dedication</i>) 3. Penyerapan (<i>Absorption</i>)	Likert
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	<i>Work life balance</i> adalah kondisi dimana pegawai mampu menjaga keseimbangan antara peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tanpa perlu mengorbankan salah satu aspeknya sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan serta keterikatan pada diri pegawai. Wulandari & Hadi (2021:818)	1. keseimbangan waktu 2. keseimbangan keterlibatan 3. keseimbangan kepuasan	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya secara keseluruhan untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik Asari (dalam Putri & Frianto, 2023:296)	1. kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan 4. kerja sama	

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti tahun 2025

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran seberapa baik suatu instrumen dalam menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Sugiyono (dalam Sinaga, 2020) menyatakan bahwa, “Uji validitas menunjukkan tingkat kesesuaian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan informasi yang dihimpun oleh peneliti”. Uji validitas dipakai dalam menentukan apakah setiap item pada instrument tersebut valid atau tidak. Dengan dasar penilaian r hitung $> r$ tabel, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).

Uji validitas diterapkan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment*, hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada tabel kolom *corrected item-total correlation* dengan nilai r tabel sesuai dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) $n-k$, dimana n merujuk pada total sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independen. Berdasarkan dengan jumlah sampel (n) dan tingkat signifikan 0.05 maka r tabel pada penelitian ini adalah: bila r hitung $>$ tabel, berarti pernyataan tersebut valid, namun bila r hitung $\leq r$ tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini sampel yang diambil dari pegawai PNS RSUD Kota Prabumulih sebanyak 78 orang pegawai, maka uji validitas dengan dugaan sementara dengan rumus (df= $n-2$), maka df=78-2=76 dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah 0,05 yaitu 0,2227.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (dalam Sinaga, 2020) menyatakan bahwa, “Uji reliabilitas merupakan tingkat konsisten pengukuran pada objek dalam memberikan hasil data yang serupa.” Uji reliabilitas diterapkan dalam menilai kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dianggap terpercaya apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600. Di sisi lain, jika hasil pengukuran yang didapatkan tidak stabil, maka kuesioner tersebut tidak *reliable*. Pengukuran uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *cronbach alpha* (α). Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila yang didapat berada pada nilai $> 0,60$ maka dapat dikatakan *reliable*.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah cara atau prosedur yang diterapkan untuk mengolah, menginterpretasikan, dan menyimpulkan data yang diperoleh selama proses penelitian. Hanadya dkk. (2022) menyatakan bahwa, “Teknik analisis data merupakan langkah atau usaha untuk mengelola data menjadi informasi baru”.

Menurut Sugiyono (dalam Dedy & Alfandi, 2022) bahwa, “Teknik analisis data adalah proses yang dilaksanakan sesudah pengumpulan informasi dari semua peserta survei maupun referensi lainnya”. Aktivitas dalam pengolahan data mencakup pengelompokan informasi sesuai pada variabel dan kategori peserta survei, menyusun tabel data berdasarkan variabel dari semua peserta survei, memaparkan informasi setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menghitung untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ialah proses statistik yang perlu dilaksanakan untuk menghasilkan model regresi linier yang baik. Untuk memastikan bahwa garis regresi yang didapatkan benar-benar lurus serta dapat digunakan dalam melakukan peramalan. Maka diperlukan uji klasik sebagai berikut:

3.8.1.1 Uji Normalitas

Ghozali (dalam Yoyano & Ridlwan Muttaqin, 2023) mengungkapkan bahwa, “Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel intervensi dan residu suatu model regresi terdistribusi normal atau tidak”. Model regresi diasumsikan mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Data normal dapat diamati dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan residu non-standar, kemudian data diperiksa secara komputasi. Berikut dasar pengambilan keputusan didasarkan melalui angka probabilitas:

- a. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka data dianggap terdistribusi normal.
- b. Apabila nilai probabilitas data kurang dari 0.05, maka dinyatakan tidak terdistribusi normal.

3.8.1.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (dalam Yoyano & Ridlwan Muttaqin, 2023) menyatakan bahwa, “Pengujian Multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan yang sangat kuat atau sempurna antar variabel-variabel independen dalam suatu model regresi”. Dalam model regresi yang layak, tidak boleh ada hubungan antar variabel. Hubungan antara variabel independen dan dependen terputus bila

terdapat korelasi yang besar antara variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas, perlu melihat VIF setiap variabel independen. Jika $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari gejala multikolinieritas.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (dalam Yoyano & Ridlwan Muttaqin, 2023) dikatakan “Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variansi yang tidak sama pada residual satu observasi ke observasi lainnya dalam suatu model regresi”. Model regresi yang dianggap baik adalah observasi yang konstan heteroskedastisitas atau residual relatif terhadap observasi lain tanpa adanya Heteroskedastisitas. Jika tingkat signifikansi sebesar 5%, maka gejala heterosdastisitas dapat dianalisis berdasarkan kreteria sebagai berikut:

- Jika probabilitas variabel lebih besar ($>$) dari 0.05, maka variabel tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika probabilitas variabel lebih kecil ($<$) dari 0.05, maka variabel tersebut terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: *Employee engagement* (X1), *Work-life balance* (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

X_1 : *Employee engagement*

X_2 : *Work-life balance*

e : Error

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut pendapat Zakariah & Afriani (2021:25) menyatakan bahwa, “Pengujian hipotesis ialah tahapan dalam penelitian untuk memastikan apakah sebuah jawaban akan diterima atau ditolak”.

Pengujian hipotesis terhadap terhadap model dilakukan dengan persamaan regresi. Uji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Ghozali (dalam Yoyano & Ridlwan Muttaqin, 2023) mengemukakan bahwa, “Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen pada variabel dependen ketika semua faktor dianggap konstan”. Uji t di mulai dengan merumuskan hipotesis dengan menetapkan H_0 dan H_a pada masing-masing variabel. Kemudian menentukan t hitung dan nilai signifikan. Selanjutnya menentukan t tabel yang akan dibandingkan dengan kriteria pengujian yang tahap berikutnya membandingkan nilai signifikan dan menarik kesimpulan. Kriteria yang menjadi dasar pengujian statistik pada uji t ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Kriteria signifikan

1. Apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Ghozali (dalam Yoyano & Ridlwan Muttaqin, 2023) mengemukakan bahwa, “Uji statistik F dapat mengindikasikan apakah semua variabel independen atau dalam model regresi memiliki dampak secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat”. Dalam Uji F ini dapat digunakan kriteria pengujian taraf signifikan 0.05. Apakah nilai signifikan < 0.05 maka model penelitian memadai untuk digunakan. Sedangkan jika nilai signifikan > 0.05 , maka penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian sebagai berikut:

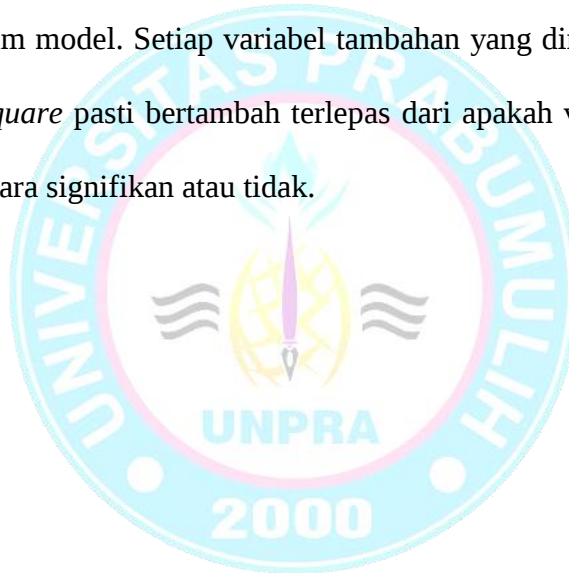
1. H_0 diterima, H_a ditolak ketika F hitung kurang dari F tabel, yang menunjukkan bahwa tidak ada dampak secara bersamaan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima ketika F hitung lebih besar dibandingkan F tabel, yang menunjukkan variabel bebas secara simultan berdampak terhadap variabel terikat.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (dalam Sinaga, 2020) menyatakan bahwa, “Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model variabel bebas dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat”. Variasi variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen menyuplai hampir seluruh

informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R square* (R^2). Koefisien determinasi yang berbentuk angka, diubah ke bentuk persen yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap pengaruh dependen.

Nilai koefisien determinasi berkisar $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi mendekati angka satu, artinya variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variabel dependen. Pemanfaatan *R square* merupakan kecenderungan terkait dengan jumlah variabel bebas yang disertakan ke dalam model. Setiap variabel tambahan yang dimasukkan ke dalam model, maka *R square* pasti bertambah terlepas dari apakah variabel independen itu berdampak secara signifikan atau tidak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Kota Prabumulih



Gambar 4.1 RSUD Kota Prabumulih

Pada tahun 1947, berdirilah Balai Pengobatan yang merupakan awal mula terbentuknya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih yang terletak di bekas gedung Kantor Marga Kapak Tengah (sekarang lokasi lapangan tenis di Dusun Prabumulih). Pada tahun 1955, Balai Pengobatan ini ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih, yang beroperasi dari tahun 1955 hingga akhir 2008 di Jalan AK. Gani No. 41 Lk. III, Kelurahan Tugu Kecil, Prabumulih Timur, dengan luas tanah I adalah 5.940,56 m², luas tanah II adalah 892,50 m², luas tanah III adalah 354,51 m², dan luas tanah IV adalah 10.000 m² dan total luas seluruhnya mencapai 6.830,000 m², sementara luas bangunan sekitar 1.508,4446 m² dengan jumlah kapasitas 183 ruang tidur.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 107/MENKES/SK/I/1955 yang dikeluarkan pada tanggal 30 Januari 1955

mengenai peningkatan kelas Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih, maka rumah sakit ini berstatus Tipe C, sesuai dengan Perda Kabupaten Muara Enim No. 31 Tanggal 22 Januari 1996. Pada tahun 2005 – 2008, RSUD Kota Prabumulih melakukan pembangunan gedung baru yang beralamat di Jalan Lingkar Barat, Gunung Ibul. Pembangunan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan fasilitas Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih. Kemudian pada tanggal 20 Desember 2008 RSUD Kota Prabumulih memindahkan semua pelayanannya ke lokasi gedung baru. Di bangunan baru tersebut, RSUD Kota Prabumulih memiliki fasilitas yang lebih unggul dibandingkan sebelumnya, termasuk ruangan yang lebih luas, peralatan medis terbaru, dan dukungan teknologi informasi (SIM-RS, SMS Gateway, Hotspot, Sistem Antrian Pasien, CCTV) dan lainnya. Fasilitas rawat inap yang tersedia mencakup Kelas I, Kelas II, Kelas III, VIP, dan VVIP dengan total 153 tempat tidur. Saat ini, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih telah ditingkatkan menjadi Rumah Sakit tipe C+.

4.1.2 Visi dan Misi RSUD Kota Prabumulih

1. Visi RSUD Kota Prabumulih

“Menjadi rumah sakit yang memiliki Kualitas Prima dalam pelayanan kesehatan yang terintegrasi pada Teknologi, Pendidikan, dan Pengabdian Masyarakat”.

2. Misi RSUD Kota Prabumulih

Misi RSUD Kota Prabumulih adalah:

- 1) Meningkatkan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas dan berkompetensi.

- 2) Meningkatkan pelayanan kesehatan terintegrasi berbasis teknologi dan informasi.
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat yang berorientasi pada keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan.
- 4) Melaksanakan pelayanan, pendidikan, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang kesehatan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih

Struktur organisasi adalah sistem atau kerangka yang mengatur tugas, wewenang, dan komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan pada responden maka peneliti menganalisis pengaruh *employee engagement* (X1) dan *work-life balance* (X2) serta kinerja pegawai (Y) yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah untuk menentukan tingkat indeks pada masing-masing variabel. Dalam menentukan kategori nilai indeks, penelitian ini mengacu pada pedoman intepretasi nilai menurut Sugiyono. Berikut interpretasi nilai indeks yang disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai indeks	Interpretasi
1.	1,00 - 1,80	Sangat rendah/sangat buruk
2.	1,81 – 2,60	Rendah atau buruk
3.	2,61 – 3,40	Sedang/cukup
4.	3,41 – 4,20	Baik/tinggi
5.	4,21 – 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Pada tabel 4.1 di atas, nilai indeks diperoleh dari pengisian kuesioner dapat diinterpretasikan menjadi lima kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, baik dan sangat baik. Interpretasi dimaksud untuk memberikan gambaran mengenai sejauh mana tingkat *employee engagement*, *work-life balance*, dan kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih. Dengan adanya dasar interpretasi ini, peneliti dapat menarik kesimpulan awal mengenai bagaimana tingkat keterlibatan pegawai, keseimbangan kehidupan kerja, serta kinerja yang ditampilkan oleh pegawai RSUD Kota Prabumulih dalam mendukung tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, setiap responden dibedakan berdasarkan karakteristik yang mereka miliki. Adapun karakteristik yang diterapkan sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

karakteristik pertama dalam penelitian ini, responden dikelompokkan sesuai dengan jenis kelamin. Berikut ini pengelompokan dibedakan menjadi jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	28	36%
Perempuan	50	64%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Diketahui bahwa, jumlah karyawan yang menjawab kuesioner berjumlah 78 orang. Responden dengan jumlah 36% berjenis kelamin laki-laki dan 64% responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berikut adalah berdasarkan umur responden. Dalam penelitian ini pengelompokan responden di bagi menjadi 4, yaitu 20-30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun, dan lebih dari 50 tahun. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	11	14%
30-40 Tahun	32	41%
40-50 Tahun	32	41%
> 50 Tahun	3	4%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, pegawai yang mengisi kuesioner berjumlah 78 responden. Dalam penelitian ini responden dengan usia 20-30 tahun terdiri dari 14%, responden usia 30-40 tahun terdiri dari 41%, responden dengan usia 40-50 tahun terdiri dari 41%, sedangkan responden yang berusia > 50 tahun terdiri dari 4%.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berikutnya adalah berdasarkan tingkat pendidikan seorang pegawai, yang dikelompokkan menjadi SMA/SMK, Diploma, dan Sarjana. Berikut pengelompokan responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	4	5%
Diploma	26	35%
Sarjana	47	60%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Pada hasil tabel 4.4 tersebut, yang mengisi kuesioner pada penelitian ini berjumlah 78 responden, jumlah responden dengan pendidikan SMA/SMK sebesar 5%, responden dengan pendidikan Diploma sebesar 35%, responden dengan pendidikan Sarjana sebesar 60%.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam karakteristik berikut, pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja pegawai dalam suatu organisasi terbagi menjadi: 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Berikut pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	12	15%
6-10 Tahun	20	26%
11-20 Tahun	39	50%
> 20 Tahun	7	9%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Pada tabel 4.5 diatas, diketahui jumlah pegawai PNS RSUD Kota Prabumulih dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Responden yang bekerja 1-5 tahun sebesar 15%, responden yang bekerja 6-10 tahun sebesar 26%, responden 11-20 tahun sebesar 50%, dan responden yang bekerja > 20 tahun sebesar 9%.

4.2.2 Data Hasil Penelitian

4.2.2.1 Variabel *Employee Engagement*

Untuk mengetahui penilaian dari 78 responden terhadap variabel *Employee engagement* di RSUD Kota Prabumulih, maka diberikan 7 butir pernyataan. Bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap *Employee Engagement* (X1)

X1	Frekuensi										Total		$\bar{x}_1$
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pernyataan 1	38	190	40	160	0	0	0	0	0	0	78	350	4,49
Pernyataan 2	31	155	47	188	0	0	0	0	0	0	78	343	4,40
Pernyataan 3	27	135	45	180	6	18	0	0	0	0	78	333	4,27
Pernyataan 4	25	125	50	200	3	9	0	0	0	0	78	334	4,28
Pernyataan 5	13	65	47	188	17	51	1	2	0	0	78	306	3,92
Pernyataan 6	24	120	47	188	7	21	0	0	0	0	78	329	4,22
Pernyataan 7	16	80	44	176	17	51	1	2	0	0	78	309	3,96
Nilai Rata-Rata													4,22

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.6 tersebut, dapat dilihat total nilai dari variabel *employee engagement* sebesar 4,22, hal ini menandakan bahwa *employee engagement* memiliki nilai yang sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama sebesar 4,49, menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mencerminkan bahwa aspek yang diukur pada pernyataan pertama memiliki pengaruh yang paling kuat dalam membentuk *employee engagement*. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan kelima sebesar 3,92. Meskipun masih dalam kategori baik, nilai ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan pernyataan lainnya, responden lebih sedikit memberikan persetujuan penuh terhadap aspek yang dinilai dalam pernyataan ketujuh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih sudah berada pada level yang tinggi, meskipun masih ada beberapa aspek yang dapat diperbaiki untuk lebih meningkatkan *engagement* tersebut.

4.2.2.2 Variabel *Work-Life Balance*

Untuk mengetahui penilaian dari 78 responden terhadap variabel *Work-life balance* pada RSUD Kota Prabumulih, maka diberikan 9 pernyataan. Berikut ini adalah penjelasan mengenai hasil tanggapan responden terhadap *work-life balance*.

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Terhadap *Work-Life Balance* (X2)

X2	Frekuensi										Total		$\bar{x}_2$
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pernyataan 1	2	10	4	16	9	27	42	84	21	21	78	158	2,03
Pernyataan 2	2	10	4	16	9	27	46	92	17	17	78	162	2,08
Pernyataan 3	7	35	37	148	32	96	2	4	0	0	78	283	3,63
Pernyataan 4	6	30	52	208	15	45	5	10	0	0	78	293	3,76
Pernyataan 5	5	25	57	228	12	36	4	8	0	0	78	297	3,81
Pernyataan 6	6	30	61	244	11	33	0	0	0	0	78	307	3,94
Pernyataan 7	19	95	56	224	3	9	0	0	0	0	78	328	4,21
Pernyataan 8	16	80	62	248	0	0	0	0	0	0	78	328	4,21
Pernyataan 9	26	130	52	208	0	0	0	0	0	0	78	338	4,33
Nilai Rata-Rata													3,55

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Dari hasil tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa variabel *Work-life balance* (X2) memiliki total rata-rata sebesar 3,55. ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, tingkat keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam membentuk *employee engagement*. Sementara itu, yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik, meskipun belum mencapai tingkat optimal. Pernyataan Sembilan mendapat nilai tertinggi dengan rata-rata 4,33, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat

setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menandakan bahwa aspek tersebut banyak yang mendapatkan respon positif dan menjadi kekuatan utama dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan.

Di sisi lain, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata 2,03. Angka ini menggambarkan jika responden memiliki kecenderungan tidak setuju dengan aspek yang diukur dalam pernyataan tersebut. Meskipun secara keseluruhan *work-life balance* telah tergolong cukup baik, masih terdapat sebagian komponen yang membutuhkan perbaikan, terutama yang berkaitan dengan pernyataan pertama, agar *work-life balance* dapat lebih optimal.

4.2.2.3 Variabel Kinerja

Untuk mengetahui penilaian dari 78 responden terhadap variabel kinerja pada RSUD Kota Prabumulih, maka diberikan 12 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja disajikan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Y	Frekuensi										Total		$\bar{Y}$
	SS		S		N		TS		STS				
Pernyataan 1	13	65	47	188	17	51	1	2	0	0	78	306	3,92
Pernyataan 2	12	60	57	228	8	24	1	2	0	0	78	314	4,03
Pernyataan 3	10	50	57	228	11	33	0	0	0	0	78	311	3,99
Pernyataan 4	11	55	51	204	15	45	1	2	0	0	78	306	3,92
Pernyataan 5	19	95	57	228	2	6	0	0	0	0	78	329	4,22
Pernyataan 6	16	80	50	200	11	33	1	2	0	0	78	315	4,04
Pernyataan 7	6	30	25	100	47	141	0	0	0	0	78	271	3,47
Pernyataan 8	5	25	38	152	35	105	0	0	0	0	78	282	3,62
Pernyataan 9	10	50	55	220	13	39	0	0	0	0	78	309	3,96
Pernyataan 10	29	145	47	188	2	6	0	0	0	0	78	339	4,35
Pernyataan 11	20	100	56	224	2	6	0	0	0	0	78	330	4,23
Pernyataan 12	19	95	56	224	3	9	0	0	0	0	78	328	4,21
Nilai Rata-Rata													3,99

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa total nilai rata-rata untuk variabel kinerja (Y) adalah 3,99. Angka ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kinerja responden berada dalam kategori baik, meskipun belum mencapai nilai yang maksimal. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan sepuluh dengan rata-rata 4,35, yang menandakan bahwa aspek tersebut dinilai positif oleh responden dan dianggap sebagai kekuatan utama dalam mendukung kinerja pegawai. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan ketujuh sebesar 3,47, angka tersebut menandakan jika peserta survei memberikan penilaian yang lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya, sehingga aspek ini perlu menjadi perhatian fokus untuk dilakukan perbaikan atau peningkatan.

Meskipun kinerja pegawai berada pada kategori yang baik, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, agar kinerja pegawai dapat mencapai tingkat yang lebih optimal.

4.3 Uji Instrumen penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengetahui apakah setiap item dalam instrument tersebut valid atau tidak. Untuk uji validitas dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 78 pegawai PNS dengan 28 pernyataan. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat mengungkapkan data dari tiga variabel secara tepat. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total, sehingga dianggap valid. Berikut disajikan penjelasan mengenai hasil validitas penelitian ini.

Tabel 4.9
Uji Validitas *Employee Engagement*

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1. 1	0,722	0,2227	Valid
	X1. 2	0,838	0,2227	Valid
	X1. 3	0,815	0,2227	Valid
	X1. 4	0,782	0,2227	Valid
	X1. 5	0,644	0,2227	Valid
	X1. 6	0,831	0,2227	Valid
	X1. 7	0,719	0,2227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 4.10
Uji Validitas *Work-Life Balance*

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	X2. 1	0,648	0,2227	Valid
	X2. 2	0,686	0,2227	Valid
	X2. 3	0,618	0,2227	Valid
	X2. 4	0,667	0,2227	Valid
	X2. 5	0,620	0,2227	Valid
	X2. 6	0,421	0,2227	Valid
	X2. 7	0,351	0,2227	Valid
	X2. 8	0,323	0,2227	Valid
	X2. 9	0,297	0,2227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 4.11
Uji Validitas Kinerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,790	0,2227	Valid
	Y.2	0,591	0,2227	Valid
	Y.3	0,825	0,2227	Valid
	Y.4	0,794	0,2227	Valid
	Y.5	0,768	0,2227	Valid
	Y.6	0,800	0,2227	Valid
	Y.7	0,615	0,2227	Valid
	Y.8	0,636	0,2227	Valid
	Y.9	0,726	0,2227	Valid
	Y.10	0,552	0,2227	Valid
	Y.11	0,773	0,2227	Valid
	Y.12	0,743	0,2227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Dalam menentukan nilai r tabel digunakan rumus *degree of free* atau derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$df = n-2.$$

Dengan n merupakan jumlah sampel penelitian. Dengan sampel pada penelitian ini sebanyak 78 orang sehingga diperoleh:

df = 78-2 = 76.

Berdasarkan kolom *corrected item-total* diatas, dengan nilai r tabel untuk df= 76 pada tingkat signifikan 5% adalah 0,2227. dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sehingga pernyataan tersebut dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kuesioner yang menjadi indikator dari suatu variabel. Instrument survei dinyatakan terpercaya jika nilai *Cronbach Alpha* mencapai lebih dari 0,60. Jika hasil pengukuran tidak konsisten, maka kuesioner tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	koefisien cronbach's	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,874	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,683	0,60	Reliabel
Kinerja	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan setiap variabel *koefisien cronbach's* > 0,60. Sehingga dapat dinyatakan jika semua konsep pengukuran pada kuesioner dapat diandalkan. Dengan kata lain, kuesioner yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang terpercaya.

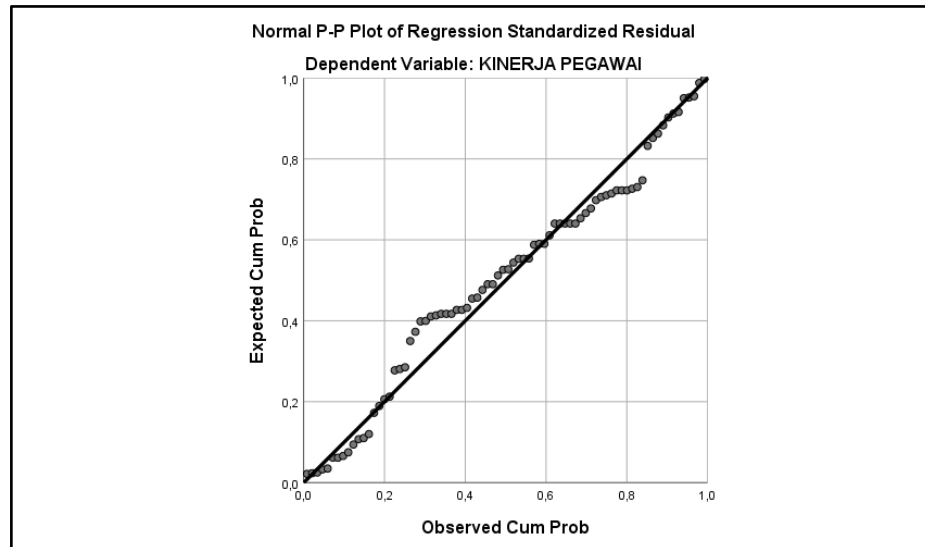
4.4 Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik yang diperoleh dalam kajian ini:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi, variabel residual memiliki distribusi yang normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan f menganggap nilai residual mengikuti nilai distribusi normal, maka

normalitas dapat diidentifikasi dengan memperhatikan sebaran titik pada sumbu diagonal grafik. Berikut hasil uji normalitas yang ditunjukkan dalam Gambar 4.3.



Gambar 4.2 Uji Normalitas
(Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025)

Pada ilustrasi 4.3, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara diagonal disekitar garis tersebut, mengikuti arah grafik diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam ilustrasi diatas memiliki distribusi normal, sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonearitas difungsikan untuk menentukan apakah terdapat hubungan korelasi yang kuat bahkan sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Penjelasan yang lebih rinci mengenai hasil Uji Multikolinieritas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
<i>Employee Engagement (X1)</i>	1,136	Tidak Multikolinieritas
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	1, 136	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

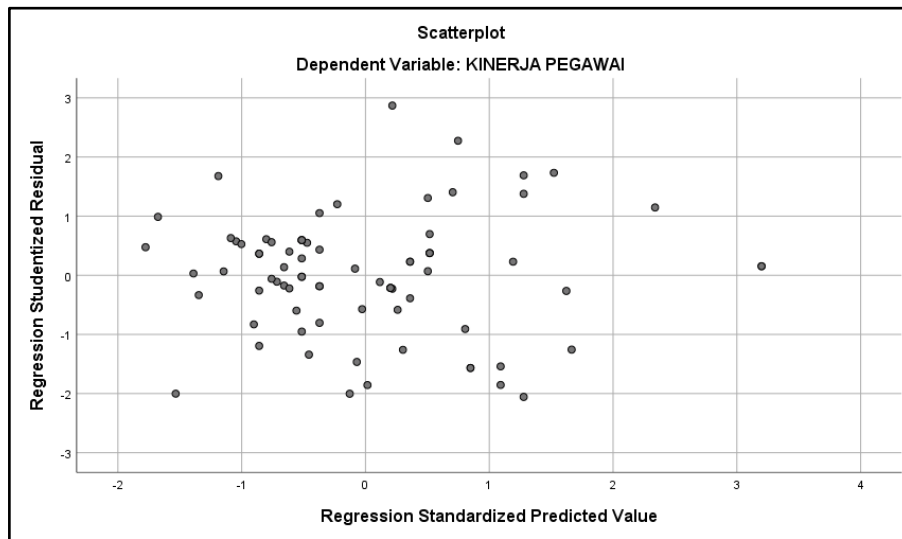
Pada Uji Multikolinieritas yang telah dipaparkan, VIF dari setiap variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, disimpulkan jika variabel penelitian tersebut tidak terdapat masalah Multikolinieritas dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variasi yang tidak sama pada residual dari satu observasi ke observasi lain dalam suatu regresi. Dengan tingkat signifikansi 5%, maka heterosdastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas variabel > 0.05 , sehingga variabel dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.
2. Apabila probabilitas variabel < 0.05 , sehingga variabel dinyatakan terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Gambar 4.4 sebagai berikut.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025)

Pada ilustrasi diatas, uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, dan titik-titik terdistribusi diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadinya masalah Heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini berfungsi untuk menentukan berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi dimasukkan dua variabel yaitu variabel independen yang meliputi *employee engagement* (X1) dan *work-life balance* (X2). Berikut penjelasan tabel 4.14 mengenai pengujian regresi linear berganda.

Tabel 4.14
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,154	4,514		1,142	,257		
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,885	,128	,565	6,920	,000	,880	1,136
	WORK LIFE BALANCE	,520	,128	,333	4,081	,000	,880	1,136

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Pada hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat dibuat persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 5,154 + 0,885 X_1 + 0,520 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,154 mengidentifikasi bahwa apabila *Employee engagement* dan *Work-life balance* bernilai 0 maka kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih positif, dengan nilai 5,154 satuan.
2. b1 sebesar 0,885 menunjukkan variabel *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih. Artinya apabila *Employee engagement* ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 0,885 satuan.
3. b2 sebesar 0,520 yang menunjukkan apabila variabel *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PNS Rumah Sakit Umum

Daerah (RSUD). Artinya *Work-life balance* ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,520 satuan.

4.6 Uji Hipotesis

Berikut ini adalah hipotesis yang akan diuji dari masing-masing variabel untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak.

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam menunjukkan jauh pengaruh dari suatu variabel independen dan dependen apabila semua faktor dianggap konstan. Kriteria yang dijadikan dasar dalam uji t ini sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Berikut hasil uji t yang diperoleh penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,154	4,514		1,142	,257		
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,885	,128	,565	6,920	,000	,880	1,136
	WORK LIFE BALANCE	,520	,128	,333	4,081	,000	,880	1,136
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Uji t atau yang dapat disebut uji parsial, yaitu pengujian yang bagaimana dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam

menentukan nilai t tabel digunakan rumus yaitu $df = n-2$ atau $78-2 = 76$ dengan signifikan 0,05 maka t tabel yang didapatkan 1,991. Dari pengujian yang telah dipaparkan, diperoleh secara rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee engagement* (X1) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa variabel *Employee engagement* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $6,920 > 1,991$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih. Maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh *Work-life balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa variabel *Work-life balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $4,081 > 1,991$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan antara *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih. Maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima.

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel

dependen. Dalam uji F ini digunakan signifikan 0.05 sebagai kriteria taraf pengujian. Berikut hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,052	2	507,526	47,775	,000 ^b
	Residual	796,743	75	10,623		
	Total	1811,795	77			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan data tersebut, diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka $47,775 > 3,97$ yang berarti *Work-life balance* dan *Employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini diterapkan dalam menguji seberapa besar tingkat kontribusi untuk menjelaskan variasi variabel dependen atau koefisien yang ditentukan. Untuk dapat melihat secara rinci besarnya jumlah koefisien determinasi penelitian ini tercantum dalam tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,560	,549	3,25933
a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Dari tabel 4.17 diatas, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan variabel bebas (*Employee engagement* dan *Work-life balance*) memberikan kontribusi pada variabel terikat (kinerja) yang ditandai dengan nilai yang mendekati satu. Sehingga model regresi ini layak digunakan dalam memprediksi pengaruh *Employee engagement* dan *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Maka terdapat pola hubungan positif, antara *Employee engagement* dan *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih.

Dari tabel diatas juga menunjukkan *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,549 yang berarti 54,9% kinerja dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *employee engagement*. Sementara itu, 45,1% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti efektivitas, efisiensi kepuasan kerja, aspek latar belakang, data demografi dan lain sebagainya, yang tidak dibahas pada penelitian ini.

4. 7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil studi yang telah dilakukan secara statistik dapat diperoleh bahwa *Employee engagement* dan *Work-life balance* berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih berikut ini:

1. Hubungan *Employee Engagement* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *Employee engagement* (X1) berhubungan dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan koefisien regresi X1 (*Employee engagement*) sebesar 0,885, variabel *Employee engagement* (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja (Y) dimana $t \text{ hitung} > t$

tabel atau $6.920 > 1,991$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *Employee engagement* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih.

2. Hubungan *Work-Life Balance* (X2) Terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih.

Dari hasil hipotesis pertama (H2) menyatakan bahwa *Work-life balance* (X2) berhubungan dengan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut koefisien regresi X2 (*Work-Life Balance*) sebesar 0,520. Hal ini berarti variabel *Work-life balance* (X2) memiliki pengaruh parsial dengan kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,081 > 1,991$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dinyatakan, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *Work-life balance* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih.

3. Pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih.

Berdasarkan uji F variabel *Employee engagement* (X1) dan *Work-life Balance* (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat dinyatakan memiliki pengaruh $f_{hitung} > f_{tabel}$. Dengan demikian, kajian ini menandakan bahwa f_{hitung} lebih besar dibandingkan f_{tabel} atau $(47,775 > 3,97)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut disimpulkan bahwa variabel *Employee engagement* dan *Work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang didapatkan senilai 0,549. Hal tersebut disimpulkan bahwa variabel *Employee engagement* (X1) dan *Work-life balance* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 54,9%, sementara itu, 45,1% sisanya disebabkan faktor lain seperti efektifitas & efisiensi, kepuasan kerja, aspek latar belakang, data demografi, dan aspek lainnya, yang tidak dibahas pada penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil kajian yang sudah dijelaskan mengenai pengaruh *Employee engagement* dan *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih, sehingga dinyatakan kesimpulan berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin besar tingkat keterlibatan pegawai, maka hasil kerja yang dihasilkan akan berkualitas. Hasil tersebut didukung berdasarkan nilai t hitung senilai 6,920 yang lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel 1,991, serta memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti jauh dibawah 0,05.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai terbukti memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja. Nilai t hitung sebesar 4,081 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,991 dengan tingkat signifikan 0,000, memperkuat bukti bahwa *work-life balance* merupakan elemen penting dalam menunjang kinerja pegawai.
3. *Employee engagement* dan *Work-life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 47,775 yang lebih besar dari F tabel

3,97, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *nilai adjusted R Square* sebesar 0,549 menunjukkan bahwa 54,1% variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor *employee engagement* dan *work-life balance*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor efektivitas, efisiensi, kepuasan kerja dan sebagainya, di luar penelitian ini.

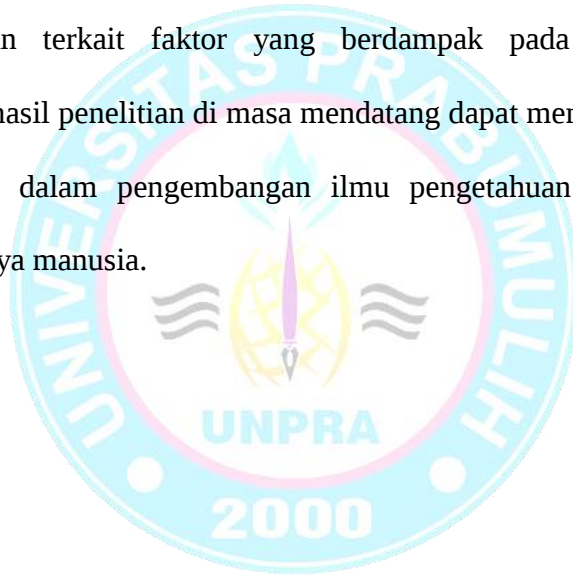
5.2 Saran

Dari kesimpulan yang sebelumnya dibahas, penulis menyarankan hal berikut:

1. Untuk meningkatkan *Employee engagement*, pihak manajemen RSUD Kota Prabumulih disarankan untuk terus meningkatkan keterlibatan pegawai melalui program-program motivasi, penghargaan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif, sehingga dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi semakin menguat.
2. Untuk meningkatkan *work-life balance*, pihak manajemen RSUD Kota Prabumulih perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, misalnya pengembangan program kesehatan mental pegawai. sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen RSUD Kota Prabumulih disarankan agar secara konsisten menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan tugas serta

tanggung jawab masing-masing pegawai. Hal tersebut bertujuan agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Selain itu, pemberian penghargaan kepada pegawai dengan kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dalam organisasi.

4. Upaya pengembangan kajian di masa mendatang, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti efektifitas, efesiensi, kepuasan kerja, guna memperkaya pemahaman terkait faktor yang berdampak pada kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian di masa mendatang dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait di bidang sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Andika, A. W., Landra, N., & Putriyani, N. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 620. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22029>
- Anggun Tri Andini, Meta Juniyanti, Ismatunniami Ismatunniami, Anna Kholifahtul Janah, & Riki Gana Suyatna. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 160–168. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2701>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (t.t.). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Dedy, A., & Alfandi, Y. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN FASILITAS HOTEL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI SARI ATER HOT SPRINGS RESORT CIATER. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.678>
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.183>

- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). LITERATURE REVIEW ANALISIS DATA KUALITATIF: TAHAP PENGUMPULAN DATA. *JURNAL PENELITIAN*, 1(3).
- Fauziah, T., Yuningsih, E., & Silaningsih, E. (2024). *PENINGKATAN KINERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 6(3).
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. PRENADA. <https://books.google.co.id/books?id=m-YuEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hanadya, D., Auliana, N. U., & Purwanto, M. B. (2022). KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP PELAYANAN SARANA DAN PRASARANA PERPUSTAKAAN DI POLITEKNIK DARUSSALAM PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 171–182. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i1.61>
- Hermawan, I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN KUANTITATIF, KUALITATIF & MIXED METHODE*. Hidayatul Quran Kuningan. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Vja4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Hermawan,+I.,+%26+Pd,+M.+\(2019\).+Metodologi+Penelitian+Pendidikan+\(Kualitatif,+kuantitatif+dan+mixed+method\).+Hidayatul+Quran.&ots=XwFij0Y9ot&sig=ve7EmGcCWkLi9bD8lGTWhjH6vOQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Hermawan%2C%20I.%2C%20%26%20Pd%2C%20M.%20\(2019\).%20Metodologi%20Penelitian%20Pendidikan%20\(Kualitatif%2C%20kuantitatif%20dan%20mixed%20method\).%20Hidayatul%20Quran.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Vja4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Hermawan,+I.,+%26+Pd,+M.+(2019).+Metodologi+Penelitian+Pendidikan+(Kualitatif,+kuantitatif+dan+mixed+method).+Hidayatul+Quran.&ots=XwFij0Y9ot&sig=ve7EmGcCWkLi9bD8lGTWhjH6vOQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Hermawan%2C%20I.%2C%20%26%20Pd%2C%20M.%20(2019).%20Metodologi%20Penelitian%20Pendidikan%20(Kualitatif%2C%20kuantitatif%20dan%20mixed%20method).%20Hidayatul%20Quran.&f=false)
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM)—I BUKITBARISAN MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)*. 7(2).

- Kuruway, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAPPI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85–92. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.698>
- Lavena, B. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA LAYANAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BENGKULU DUA. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 5(1), 179–196. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v5i1.195>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INEWS JAKARTA. *JURNAL RISET RUMPUN ILMU EKONOMI*, 1(2), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*. 11.
- Rahmawati, A. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ENGAGEMENT TENAGA PENDIDIK PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN POLITEKNIK NEGERI JAKARTA. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 208–222. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.92>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CENGKARENG JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Sinaga, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT TUNTEX GARMENT INDONESIA. *Journal of Industrial Engineering*.

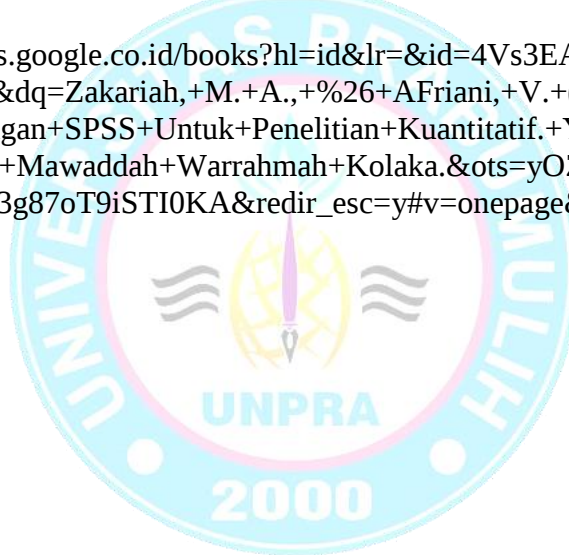
Tarigan, J., & Mitaria. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9, 257–273.

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). *PERAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ANTARA WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE*. 9.

Yoyano, I. V. & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1741>

Zakariah, M. A., & Afriani, V. (2021). *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahma Kolaka.

[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=4Vs3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA34&dq=Zakariah,+M.+A.,+%26+AFriani,+V.+\(2021\).+Analisis+Statistik+Dengan+SPSS+Untuk+Penelitian+Kuantitatif.+Yayasan+Pondok+Pesantren+Al+Mawaddah+Warrahmah+Kolaka.&ots=yOZjjSrst4&sig=fLTQ5gJQT-LC53g87oT9iSTI0KA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=4Vs3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA34&dq=Zakariah,+M.+A.,+%26+AFriani,+V.+(2021).+Analisis+Statistik+Dengan+SPSS+Untuk+Penelitian+Kuantitatif.+Yayasan+Pondok+Pesantren+Al+Mawaddah+Warrahmah+Kolaka.&ots=yOZjjSrst4&sig=fLTQ5gJQT-LC53g87oT9iSTI0KA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Risdawati

NIM : 2021110072

Program studi : Manajemen

Judul penelitian : Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih.

Dengan ini, saya memohon bantuan bapak/Ibu agar berkenan memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah saya siapkan dilembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih. Demikian atas pernyataan saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Risdawati
NIM. 2021110072

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
 Usia : Tahun
 Alamat :
 No Handphone :

Setelah mendapatkan penjelasan dari peneliti tentang maksud dan tujuan dari pelaksanaan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih”. Maka saya menyatakan:

1. Sudah mengerti dan paham yang telah di jelaskan peneliti
2. Bersedia menjadi responden dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun dan secara sukarela bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Prabumulih, Maret 2025

Responden

()

KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. 20-30 Tahun
 - b. 30-40 Tahun
 - c. 40-50 Tahun
 - d. > 50 Tahun
3. Pendidikan :
 - a. SMA/SMK Sederajat
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
4. Lama Bekerja :
 - a. 1-5 Tahun
 - b. 6-10 Tahun
 - c. 11-20 Tahun
 - d. > 20 Tahun

II. PETUNJUK

- Berikan tanda sesuai dengan pendapat, penilaian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.
- Gunakan angka 1 sampai dengan 5 untuk setiap pernyataan sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
2. Tidak Setuju (TS) : 2
3. Netral (N) : 3
4. Setuju (S) : 2
5. Sangat Setuju (SS) : 5

III. VARIABEL PENELITIAN

A. *Employee Engagement* (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Semangat (<i>Vigor</i>)	1	2	3	4	5
1.	Saya sangat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Saya sangat semangat dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Saya sangat gigih dan tekun ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.					
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)					
4.	Saya merasa sangat antusias saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya.					
5.	Saya ikut serta dalam berbagi aktivitas untuk memajukan perusahaan.					
	Penyerapan (<i>Absorption</i>)					
6.	Saya jarang merasa terganggu atau kehilangan konsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Saya menikmati pekerjaan dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan.					

B. Work-Life Balance (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Keseimbangan waktu	1	2	3	4	5
1.	Waktu bekerja saya terganggu oleh kehidupan pribadi.					
2.	Waktu untuk bekerja membatasi kehidupan pribadi saya.					
3.	Waktu bekerja saya seimbang dengan kehidupan pribadi.					
	Keseimbangan keterlibatan					
4.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.					
5.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.					
6.	Secara pribadi saya sangat terlibat di tempat kerja.					
	Keseimbangan kepuasan					
7.	Bahagia dengan kehidupan pribadi pekerjaan yang saya jalani.					
8.	Puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan saya.					
9.	Keluarga saya mendukung karir dan pekerjaan saya.					

C. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Kuantitas Kerja	1	2	3	4	5
1.	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
2.	Saya mampu bekerja secara efisien sesuai yang diharapkan.					
3.	saya mampu menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya.					
	Kualitas Kerja					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kerapian dan ketelitian yang tinggi.					
5.	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan agar tidak menimbulkan kesalahan.					
6.	Pekerjaan saya jarang mengalami kerusakan atau perbaikan ulang.					
	Ketepatan waktu					
7.	Saya tidak pernah datang terlambat.					
8.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Kerja sama					
10.	Saya aktif berkontribusi dalam kegiatan kelompok atau tim kerja.					
11.	Saya terbuka terhadap pendapat atau masukan dari rekan satu tim.					
12.	Saya mudah bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.					

Lampiran : 2 Surat Izin Penelitian

 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH	
Prabumulih, 10 Februari 2025	
Nomor	: 001 /MNJ /FEB/ UNPRA/II/2025
Lampiran	: -
Perihal	: Permohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data
Kepada Yth. Kepala RSUD Prabumulih	
DI Tempat	
Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :	
Nama	: Risdawati
NIM	: 2021110072
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Engagement</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih
Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.	
Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.	
 Ketua Prodi Manajemen Amandin, S.Pt., M.M. NIDN. 0207088802	
KAMPUS Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih Email : fcb@unpra.ac.id Website : http://unpra.ac.id	

Lampiran : 3 Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KOTA PRABUMULIH

Jln. Lingkar Kel. Gunung Ibul Prabumulih Timur 31113
Telp : (0713) 3300400, Fax : (0713) 3300402 / (0713) 3300404
Website : www.rsudprabumulih.co.id e-mail : office@rsudprabumulih.co.id

Prabumulih, 2 Maret 2025

Nomor : 800//257/RSUD-PBM/III/2025
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Yth. Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Prabumulih
di
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor: 001/MNJ/FEB/UNPRA/II/2025, Tanggal 10 Februari 2025, Perihal Permohonan Izin Penelitian untuk penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, atas nama:

Nama Mahasiswa	: Risdawati
NIM	: 2021110072
Program Studi	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Engagement dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih

Untuk itu Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih **Memberikan Izin** Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di RSUD Kota Prabumulih dengan catatan **Tidak Mengganggu Pelayanan** di RSUD Kota Prabumulih selama kegiatan tersebut berlangsung.

Demikianlah, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih..



A. A. Direktur
Kabag. Umum dan SDM
Rs. Adi Kunto, S.Kep., MARS
pembina / IV a
NIP. 197207171992031002

Lampiran : 4 Kartu Bimbingan Skripsi

Dosen Pembimbing I



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RISDAWATI
 NIM : 2021110072
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AJABAR, S.IP., M.M.

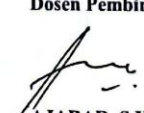
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
03/02/2024	DAB I	Mulailah → di bagian pendahuluan.	Y.	
23/02/2024	DAB I	Acc	Y.	
25/02/2024	DAB II	Pendahuluan, Teori - landasan.	Y.	
26/02/2024	DAB II	Acc	Y.	
29/02/2024	DAB III	Pendahuluan, populasi, sampel, kriteria.	Y.	
2/03/2024	DAB III	Acc Lanjut bab 2.	Y.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M.
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



AJABAR, S.IP., M.M.
NIDN. 0202057601

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RISDAWATI
 NIM : 2021110072
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AJABAR, S.IP., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/12/2025	BAB IV	penyusunan dan uraian, paku hasil output dpts	y.	
6/12/2025	BAB V	Ace	y.	
7/12/2025	BAB V	keanggotaan dan lain-lain perubahan	y.	
8/12/2025	BAB V	Ace Lihat juga lampiran	y.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M.
 NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : fe@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I

AJABAR, S.IP., M.M.
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II



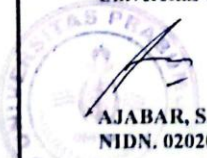
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RISDAWATI
 NIM : 2021110072
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28-10-20	BAB I	Perbaiki cover, revisi latar belakang di'per tajam melalui fungsi dengan ORP (Indikator) Rumusan masalah tujuan penelitian.	 	
4/11	BAB II	Acc		
19/11	BAB II	Sistematisasi penulisan 3 paragraf 1 kesimpulan teori penelitian ke dalam penulisan KIRK kritis		
20/11	BAB II	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II



SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : febs@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



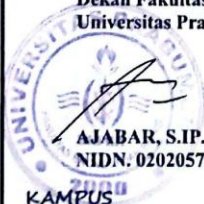
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RISDAWATI
NIM : 2021110072
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/11/24	Bab III	- Sistematika penulisan - Definisi penelitian & pendeskripsian penelitian - Teknik pengambilan Sampel (<i>Random Sampling</i>) - Uji Validitas 0,105 $\rightarrow$ 0,2242 - Definisi Operasional Variabel penelitian - Operasional Variabel penelitian		
26/11/24	Bab III	Acc		
25/12/24	Bab III	acc siap untuk program		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN: 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RISDAWATI
 NIM : 2021110072
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/2015 14	Bab 2 & 3. III	Revisi sistematika penulisan tambahan teori di bab II.		
22/2015 4	Bab 2 & 3. II - III	ACC.		
24/2015 14	KAP II	Revisi tabel karakteristik terd. teori ^{2x} / sistematika penulisan dll.		
30/2015 4	BAB III	ACC		
	BAB IV	Isian di paragraf ke-1 dan ke-2. Sub II		
5/2015 5	Kelompok	Revisi sistematika penulisan.		
6/2015 5	Kelompok	ACC dan susun ulang lampiran		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
 NIDN. 0203098701

Lampiran : 5 Tabulasi Instrumen Penelitian

NO RESPONDEN	<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)</i>							TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
RESPONDEN 1	5	5	5	5	4	5	5	34
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	35
RESPONDEN 5	5	5	5	5	4	5	5	34
RESPONDEN 6	5	5	5	4	4	4	4	31
RESPONDEN 7	5	5	5	4	4	4	4	31
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	5	4	34
RESPONDEN 10	4	4	4	4	3	4	3	26
RESPONDEN 11	4	5	4	5	4	4	4	30
RESPONDEN 12	5	5	4	5	5	5	4	33
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 14	5	4	4	4	4	4	4	29
RESPONDEN 15	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	3	3	26
RESPONDEN 17	5	5	5	5	5	4	4	33
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	3	27
RESPONDEN 19	5	5	3	4	3	4	3	27
RESPONDEN 20	5	5	5	5	3	5	3	31
RESPONDEN 21	4	4	4	4	3	4	3	26
RESPONDEN 22	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 24	4	4	4	4	3	3	3	25
RESPONDEN 25	4	4	3	4	3	3	3	24
RESPONDEN 26	5	5	5	4	4	4	4	31
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 30	5	4	4	5	4	4	4	30
RESPONDEN 31	5	5	5	5	4	5	5	34
RESPONDEN 32	5	5	5	5	3	5	5	33
RESPONDEN 33	4	4	3	5	4	3	4	27
RESPONDEN 34	5	5	4	4	4	4	5	31
RESPONDEN 35	4	4	5	5	4	5	4	31
RESPONDEN 36	5	5	4	4	5	5	4	32
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	4	28

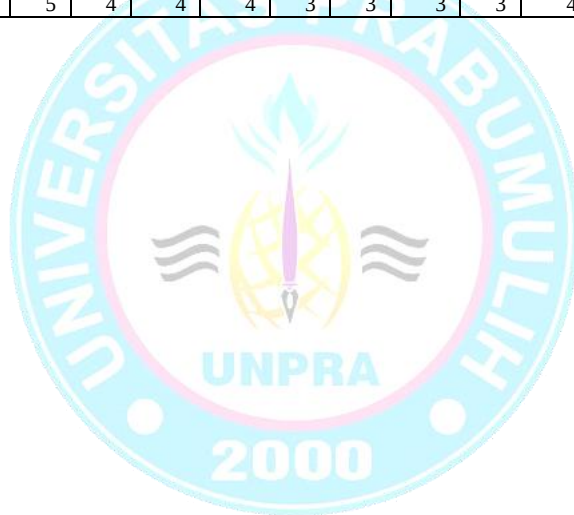
RESPONDEN 38	5	4	4	4	3	4	3	27
RESPONDEN 39	4	4	4	5	5	4	4	30
RESPONDEN 40	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 42	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 43	5	5	5	5	5	5	4	34
RESPONDEN 44	5	4	3	4	3	4	4	27
RESPONDEN 45	5	5	5	5	5	5	5	35
RESPONDEN 46	5	5	5	5	5	5	5	35
RESPONDEN 47	4	4	3	3	3	4	3	24
RESPONDEN 48	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 49	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 50	5	5	5	5	5	5	5	35
RESPONDEN 51	5	5	5	5	5	5	3	33
RESPONDEN 52	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 53	5	5	5	5	3	5	5	33
RESPONDEN 54	4	4	4	4	3	4	2	25
RESPONDEN 55	5	5	5	5	4	5	5	34
RESPONDEN 56	4	4	5	4	4	4	4	29
RESPONDEN 57	4	4	4	3	4	4	4	27
RESPONDEN 58	5	4	4	4	2	3	5	27
RESPONDEN 59	5	5	5	5	5	5	5	35
RESPONDEN 60	5	5	5	5	4	5	5	34
RESPONDEN 61	5	5	5	4	4	4	4	31
RESPONDEN 62	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 63	5	5	4	4	3	4	4	29
RESPONDEN 64	5	5	4	4	4	5	4	31
RESPONDEN 65	4	4	4	4	3	4	3	26
RESPONDEN 66	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 67	4	4	4	4	4	4	3	27
RESPONDEN 68	5	5	5	5	5	5	4	34
RESPONDEN 69	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 70	4	4	4	3	3	4	3	25
RESPONDEN 71	5	5	5	5	4	5	5	34
RESPONDEN 72	5	4	4	4	4	4	4	29
RESPONDEN 73	5	4	5	4	4	5	3	30
RESPONDEN 74	4	4	3	4	3	4	4	26
RESPONDEN 75	5	5	5	4	4	5	5	33
RESPONDEN 76	4	4	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 77	5	4	4	4	3	3	3	26
RESPONDEN 78	4	4	4	4	4	3	3	26

NO. RESPONDEN	WORK-LIFE BALANCE (X2)									TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
RESPONDEN 1	1	1	4	4	4	4	5	4	5	32
RESPONDEN 2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	33
RESPONDEN 3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	30
RESPONDEN 4	1	2	4	4	4	4	5	5	5	34
RESPONDEN 5	1	1	3	2	2	4	5	5	5	28
RESPONDEN 6	1	3	4	4	4	4	4	4	5	33
RESPONDEN 7	1	1	3	4	4	4	5	5	5	32
RESPONDEN 8	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
RESPONDEN 9	2	3	4	4	4	4	5	5	5	36
RESPONDEN 10	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 11	3	2	3	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 12	1	2	3	3	4	4	5	4	5	31
RESPONDEN 13	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 14	3	3	4	4	4	4	4	5	4	35
RESPONDEN 15	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
RESPONDEN 16	3	2	4	3	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 17	2	2	5	4	3	4	5	5	5	35
RESPONDEN 18	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 19	2	3	4	4	4	4	4	4	4	33
RESPONDEN 20	1	1	3	3	3	5	5	5	5	31
RESPONDEN 21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
RESPONDEN 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
RESPONDEN 23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
RESPONDEN 24	2	2	4	3	3	3	4	4	4	29
RESPONDEN 25	2	2	3	3	4	3	4	4	4	29
RESPONDEN 26	1	1	4	3	4	4	4	4	4	29
RESPONDEN 27	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
RESPONDEN 28	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
RESPONDEN 29	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 30	2	3	3	4	4	3	4	4	4	31
RESPONDEN 31	1	1	3	2	2	4	5	5	5	28
RESPONDEN 32	2	1	4	4	4	3	5	4	5	32
RESPONDEN 33	3	2	4	3	4	3	4	4	4	31
RESPONDEN 34	2	2	3	4	4	4	4	4	5	32
RESPONDEN 35	3	2	3	4	4	3	4	4	4	31
RESPONDEN 36	1	1	5	5	5	3	4	5	4	33
RESPONDEN 37	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 38	2	3	4	3	3	3	4	4	4	30
RESPONDEN 39	2	2	5	3	3	4	4	5	5	33
RESPONDEN 40	2	2	4	3	3	4	3	4	4	29
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
RESPONDEN 42	2	2	4	4	4	3	4	4	4	31
RESPONDEN 43	1	1	4	4	4	4	4	4	4	30
RESPONDEN 44	2	2	3	4	3	4	4	4	5	31
RESPONDEN 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 46	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
RESPONDEN 47	2	2	3	4	4	4	4	4	5	32
RESPONDEN 48	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
RESPONDEN 49	1	1	4	4	4	4	5	4	5	32
RESPONDEN 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 51	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32

RESPONDEN 52	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
RESPONDEN 53	2	4	4	4	4	3	5	4	5	35
RESPONDEN 54	2	1	4	3	3	3	4	4	4	28
RESPONDEN 55	1	1	3	2	2	4	5	5	5	28
RESPONDEN 56	1	1	3	4	4	4	4	4	4	29
RESPONDEN 57	2	2	3	3	3	4	4	4	4	29
RESPONDEN 58	2	2	3	4	4	5	4	4	4	32
RESPONDEN 59	2	2	5	5	5	5	5	5	5	39
RESPONDEN 60	1	1	3	2	2	4	5	5	5	28
RESPONDEN 61	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
RESPONDEN 63	3	2	4	4	4	4	4	4	4	33
RESPONDEN 64	1	1	3	5	4	4	5	5	5	33
RESPONDEN 65	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 66	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 67	2	2	2	3	3	4	4	4	4	28
RESPONDEN 68	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 69	1	2	3	3	3	4	3	4	4	27
RESPONDEN 70	1	2	3	4	4	4	4	4	4	30
RESPONDEN 71	1	1	4	5	5	5	5	4	5	35
RESPONDEN 72	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 73	2	2	2	2	4	4	4	4	4	28
RESPONDEN 74	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 75	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35
RESPONDEN 76	2	2	3	4	3	4	4	4	4	30
RESPONDEN 77	1	2	3	4	4	4	3	4	5	30
RESPONDEN 78	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31

NO. RESPONDEN	KINERJA (Y)												TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	47
RESPONDEN 2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	51
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	53
RESPONDEN 5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	52
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	50
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	50
RESPONDEN 8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
RESPONDEN 9	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	50
RESPONDEN 10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
RESPONDEN 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 12	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	55
RESPONDEN 13	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	44
RESPONDEN 14	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
RESPONDEN 15	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	43
RESPONDEN 16	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	44
RESPONDEN 17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
RESPONDEN 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
RESPONDEN 25	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	43
RESPONDEN 26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	43
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 31	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	51
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 33	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 38	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	42
RESPONDEN 39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
RESPONDEN 40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
RESPONDEN 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
RESPONDEN 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
RESPONDEN 47	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	42
RESPONDEN 48	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	46
RESPONDEN 49	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	50
RESPONDEN 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 51	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 54	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
RESPONDEN 55	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	51
RESPONDEN 56	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	44

RESPONDEN 57	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
RESPONDEN 58	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	47
RESPONDEN 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 60	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	51
RESPONDEN 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
RESPONDEN 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 63	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 64	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
RESPONDEN 65	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	41
RESPONDEN 66	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 67	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	49
RESPONDEN 68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 69	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	46
RESPONDEN 70	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	43
RESPONDEN 71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
RESPONDEN 72	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	41
RESPONDEN 73	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 74	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
RESPONDEN 75	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
RESPONDEN 76	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
RESPONDEN 77	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	44
RESPONDEN 78	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	46



Lampiran : 6 Uji Instrumen Penelitian

UJI VALIDITAS

Variabel *Employee Engagement* (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,781**	,553**	,499**	,193	,551**	,428**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,091	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.2	Pearson Correlation	,781**	1	,648**	,607**	,375**	,675**	,503**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	,553**	,648**	1	,577**	,450**	,674**	,466**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	,499**	,607**	,577**	1	,469**	,582**	,488**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.5	Pearson Correlation	,193	,375**	,450**	,469**	1	,473**	,363**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,091	,001	,000	,000		,000	,001	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.6	Pearson Correlation	,551**	,675**	,674**	,582**	,473**	1	,493**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.7	Pearson Correlation	,428**	,503**	,466**	,488**	,363**	,493**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	,722**	,838**	,815**	,782**	,644**	,831**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

Variabel *Work-life Balance* (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,775**	,286*	,259*	,328**	,096	-,127	-,085	-,230*	,648**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,022	,003	,404	,266	,462	,043	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.2	Pearson Correlation	,775**	1	,263*	,289*	,334**	,107	-,097	-,045	-,062	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,010	,003	,349	,399	,697	,588	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.3	Pearson Correlation	,286*	,263*	1	,412**	,346**	,046	,152	,231*	,106	,618**
	Sig. (2-tailed)	,011	,020		,000	,002	,687	,185	,042	,354	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.4	Pearson Correlation	,259*	,289*	,412**	1	,796**	,235*	,034	-,051	,013	,667**
	Sig. (2-tailed)	,022	,010	,000		,000	,039	,765	,656	,908	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.5	Pearson Correlation	,328**	,334**	,346**	,796**	1	,180	-,039	-,200	-,131	,620**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,002	,000		,114	,735	,078	,252	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.6	Pearson Correlation	,096	,107	,046	,235*	,180	1	,228*	,276*	,274*	,421**
	Sig. (2-tailed)	,404	,349	,687	,039	,114		,045	,014	,015	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.7	Pearson Correlation	-,127	-,097	,152	,034	-,039	,228*	1	,630**	,703**	,351**
	Sig. (2-tailed)	,266	,399	,185	,765	,735	,045		,000	,000	,002
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.8	Pearson Correlation	-,085	-,045	,231*	-,051	-,200	,276*	,630**	1	,584**	,323**
	Sig. (2-tailed)	,462	,697	,042	,656	,078	,014	,000		,000	,004
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.9	Pearson Correlation	-,230*	-,062	,106	,013	-,131	,274*	,703**	,584**	1	,297**
	Sig. (2-tailed)	,043	,588	,354	,908	,252	,015	,000	,000		,008
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	,648**	,686**	,618**	,667**	,620**	,421**	,351**	,323**	,297**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,004	,008	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

Variabel Kinerja (Y)

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,641**	,713**	,780**	,470**	,535**	,396**	,443**	,425**	,300**	,547**	,448**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.2	Pearson Correlation	,641**	1	,581**	,570**	,273*	,255*	,293**	,221	,302**	,277*	,316**	,311**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,015	,025	,009	,052	,007	,014	,005	,006	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.3	Pearson Correlation	,713**	,581**	1	,680**	,589**	,748**	,447**	,475**	,637**	,251*	,477**	,464**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,027	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.4	Pearson Correlation	,780**	,570**	,680**	1	,500**	,570**	,389**	,438**	,491**	,319**	,539**	,478**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.5	Pearson Correlation	,470**	,273*	,589**	,500**	1	,794**	,340**	,385**	,485**	,523**	,687**	,695**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,000		,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.6	Pearson Correlation	,535**	,255*	,748**	,570**	,794**	1	,371**	,477**	,644**	,347**	,567**	,598**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.7	Pearson Correlation	,396**	,293**	,447**	,389**	,340**	,371**	1	,710**	,463**	,122	,315**	,305**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,002	,001		,000	,000	,286	,005	,007	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.8	Pearson Correlation	,443**	,221	,475**	,438**	,385**	,477**	,710**	1	,503**	,056	,307**	,310**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,052	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,628	,006	,006	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.9	Pearson Correlation	,425**	,302**	,637**	,491**	,485**	,644**	,463**	,503**	1	,316**	,480**	,513**	,726**

	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,005	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.10	Pearson Correlation	,300*	,277*	,251*	,319**	,523**	,347**	,122	,056	,316**	1	,802**	,669**	,552**	
	Sig. (2-tailed)	,008	,014	,027	,004	,000	,002	,286	,628	,005		,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.11	Pearson Correlation	,547*	,316**	,477**	,539**	,687**	,567**	,315**	,307**	,480**	,802**	1	,783**	,773**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,005	,006	,000	,000		,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y.12	Pearson Correlation	,448*	,311**	,464**	,478**	,695**	,598**	,305**	,310**	,513**	,669**	,783**	1	,743**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,007	,006	,000	,000	,000		,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	,790*	,591**	,825**	,794**	,768**	,800**	,615**	,636**	,726**	,552**	,773**	,743**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran : 7 Uji Reabilitas

UJI REABILITAS

VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (X1)

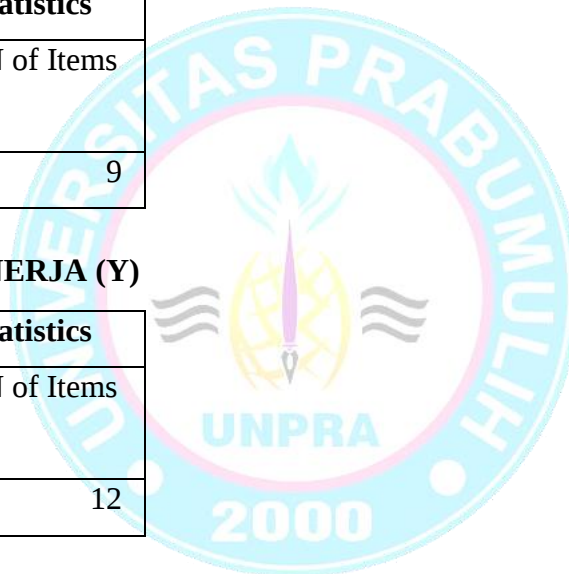
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	7

VARIABEL *WORK-LIFE BALANCE* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,683	9

VARIABEL KINERJA (Y)

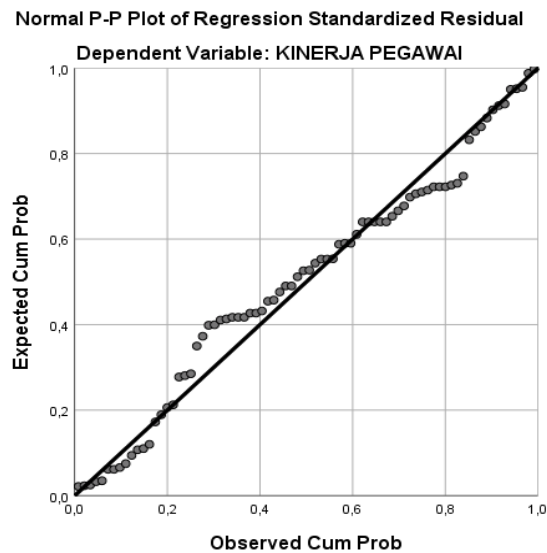
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	12



Lampiran : 8 Teknik Analisis Data

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

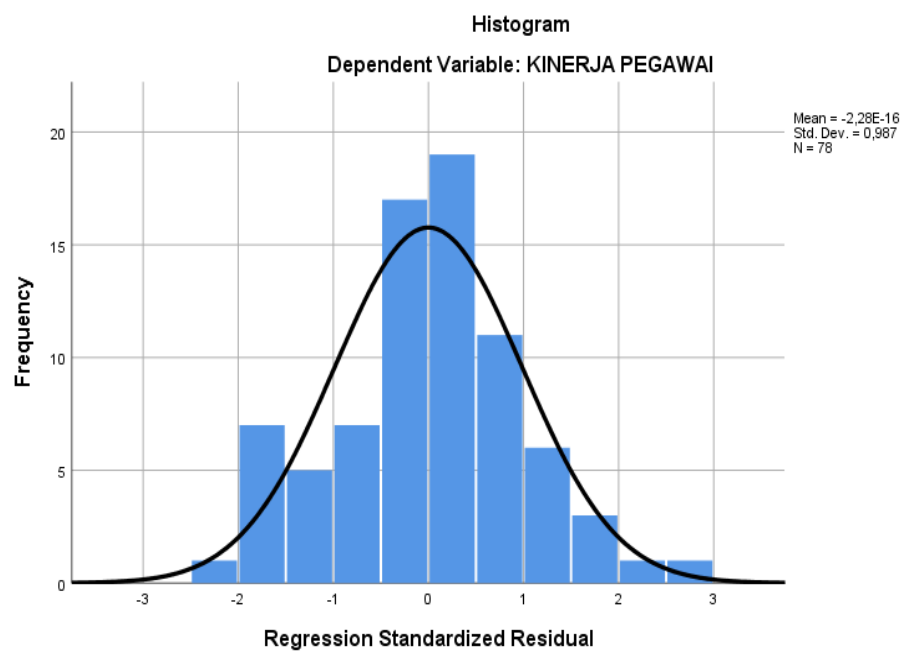
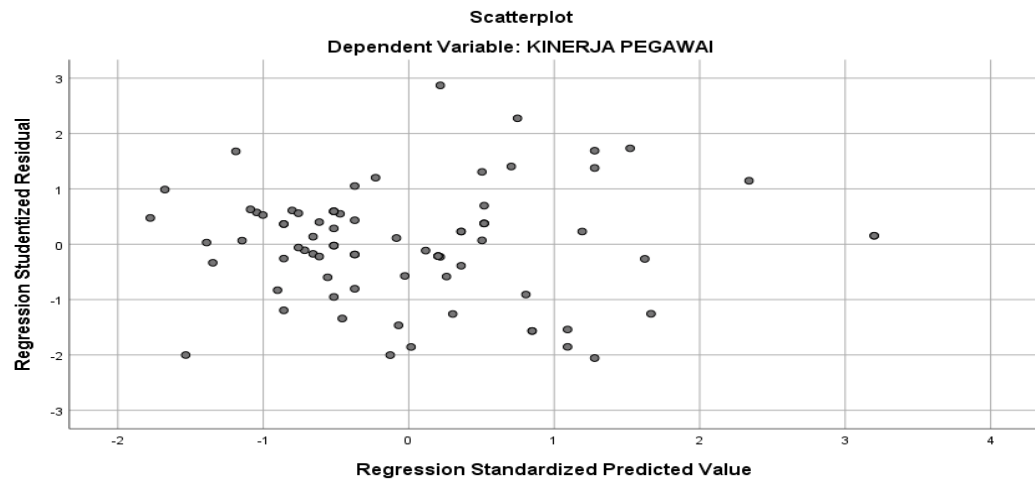


2. UJI MULTIKOLINIERITAS

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,154	4,514		1,142	,257		
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,885	,128	,565	6,920	,000	,880	1,136
	WORK LIFE BALANCE	,520	,128	,333	4,081	,000	,880	1,136

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



4. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,154	4,514		1,142	,257		
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,885	,128	,565	6,920	,000	,880	1,136
	WORK LIFE BALANCE	,520	,128	,333	4,081	,000	,880	1,136

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Lampiran : 9 Uji Hipotesis

UJI HIPOTESIS

1. UJI T (UJI PARSIAL)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,154		1,142	,257		
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,885	,565	6,920	,000	,880	1,136
	WORK LIFE BALANCE	,520	,333	4,081	,000	,880	1,136

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

2. UJI F (UJI SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,052	2	507,526	47,775	,000 ^b
	Residual	796,743	75	10,623		
	Total	1811,795	77			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT

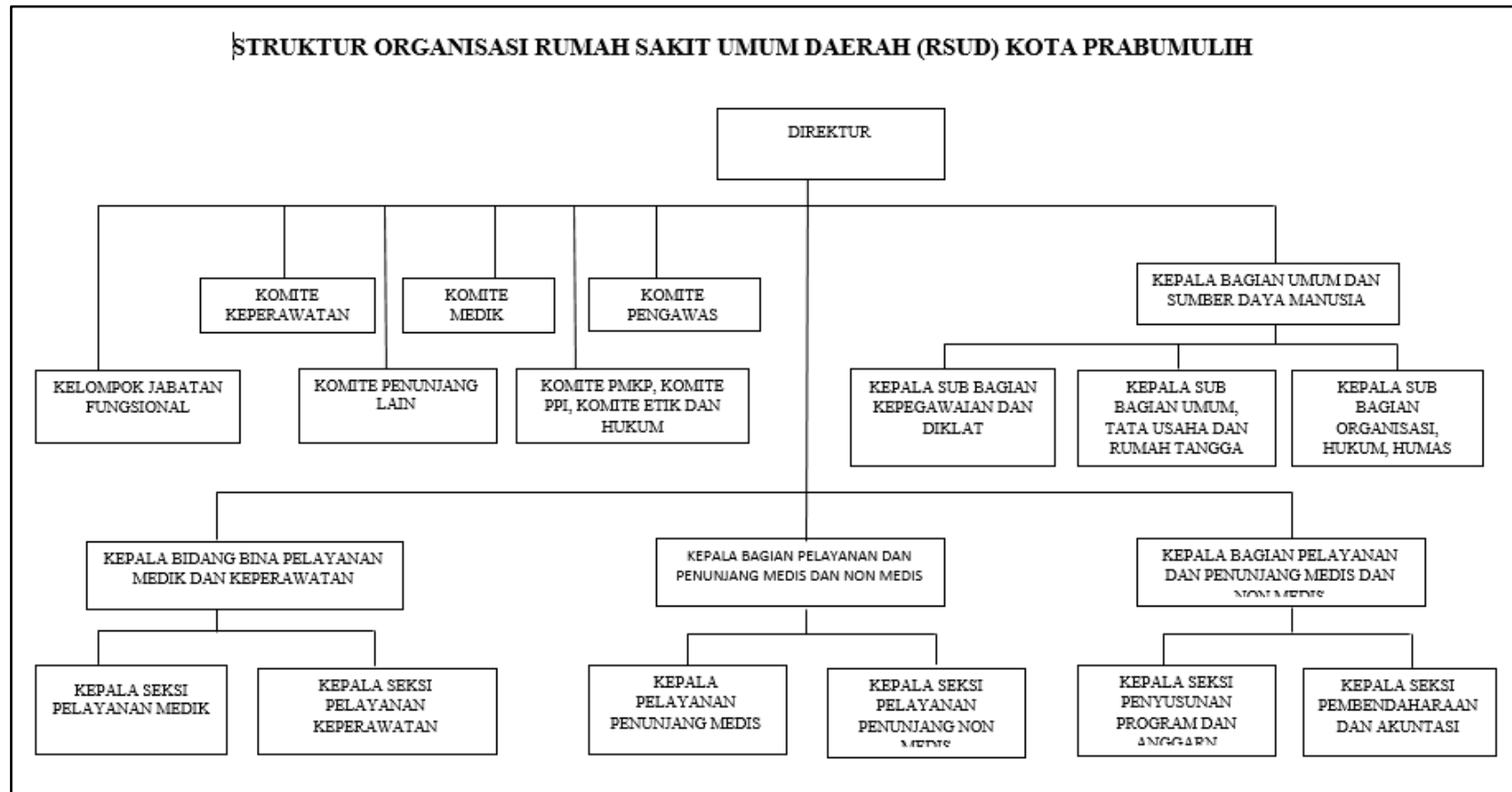
3. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,560	,549	3,25933

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran : 10 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih



Lampiran : 11 Data Pegawai RSUD Kota Prabumulih

NO.	JENIS SDM	PNS		PPPK		NON PNS / PHL		KONTRAK		TOTAL
		L	P	L	P	L	P	L	P	
1.	Dokter umum	2	7		1	1	2	2	1	13
2.	Dokter gigi		4							
3.	Dokter spesialis									
	a. spesialis Obgyn (Sp. OG)	1	1					1		
	b. Spesialis Bedah (Sp. B)	1								
	c. Spesialis Anak (Sp. A)	3								
	d. Spesialis Penyakit Dalam (Sp. PD)	2						1		
	e. Spesialis Anastesi (Sp. An)	1								
	f. Spesialis THT (Sp. THT)		1							
	g. Spesialis Mata (Sp. M)		2					1		
	h. Spesialis Radiologi (Sp. Rad)							1		
	i. Spesialis Syaraf (Sp. S)							1		
	j. Spesialis Orthopedi (Sp. OT)	1								
	k. Spesialis Rehabilitasi Medik (Sp. KFR)		1							
	l. Spesialis Patologi Anatomi (Sp. PA)		1							
	m. Spesialis Patologi Klinik (Sp. PK)							1		
	n. Spesialis Kesehatan Jiwa (Sp. KJ)							1		
	o. Spesialis Penyakit Kulit dan Kelamin (Sp. KK)							1		
	p. Spesialis Jantung dan Pembuluh Darah (Sp. JP)					1				
4.	Dokter Gigi Spesialis									
	a. Spesialis Konservasi Gigi (Sp. KG)	1								
	b. Spesialis Penyakit Mulut (Sp. PM)	1								
5.	Perawat									
	a. Megister Keperawatan Gigi (M. Kep)	1								
	b. Megister Kesehatan (M. Kes)	1	2							
	c. S1 Keperawatan Ners (S. Kep. Ners)	3	9	4	15	1	2		1	
	d. S1 Keperawatan		3							
	e. D IV Keperawatan	3	6							
	f. D III Keperawatan	14	64	19	105	1	6		2	
6.	Bidan		28							
	a. D IV Kebidanan		5		4					
	b. D III Kebidanan		23		25		27			
7.	Penata Anastesi	1								
8.	Asisten Penata Anastesi	2	1							
9.	Promotor Kesehatan dan Ilmu Perilaku	1	8				1			
10.	Administrasi Kesehatan	1	8			1	1		1	
11.	Pembimbing Kesehatan Kerja				1					
12.	Epidemiologi Kesehatan				1					
13.	Kesehatan Lingkungan		3	1	2					
14.	Gizi / Nutrisi								1	
	a. S1 Gizi		2							
	b. D IV Gizi		6		5					
	c. D III Gizi									
15.	Tenaga Teknik Kefarmasian/ Asisten Apoteker									
	a. S1 Farmasi					1				
	b. D III Farmasi	1	6		9		1			
16.	Apoteker	2	8	1			1			
17.	Tenaga Keterampilan Fisik									
	a. D IV Fisioterapi	1								
	b. D III Fisioterapi	1	8		1				1	
	c. D III Terapi Okupasi	1	1							
	d. D III Terapi Wicara		1							
	e. D III Ortosis Prostetis	1								
18.	Tenaga Ketechnisan Medis									
	a. D III Refraksionis Optisien	1			1					
	b. D III Perekam Medis	1	6		1				1	
	c. Perawat Gigi/ Terapi Gigi dan Mulut									
	1. D IV Kesehatan Gigi	1								
	2. D III Kesehatan Gigi		4		2					
	d. Transfusi Darah		1							
19.	Tenaga Teknik Biomedika									
	a. Ahli Teknik Lab Medik (ATLM)/ Analis									
	1. D III Analis		9	1	17	1			1	

	b. Tenaga Radiografer									
	1. S2 Fisika Medik	1								
	2. D IV ATRO	1	1							
	3. D III ATRO	4	7	1	3	1	1			
	c. D III Teknik Eletromedik	3	2							
20.	Pejabat Struktural	8	6							
21.	Tenaga Pendidik									
22.	Tenaga Dukungan Manajemen	20	45							
	TOTAL SELURUH PEGAWAI	87	262	27	193	62	99	25	29	

KET							
ESELON : 14 (L:8, P: 6)							
PNS (L)	87	PPPK (L)	27	PHL (L)	62	KONTRAK (L)	25
PNS (P)	262	PPPK (P)	193	PHL (P)	99	KONTRAK (P)	29
TOTAL TENAGA	349		220		161		54
Total Keseluruhan Pegawai RSUD Desember 2024							784



Lampiran : 12 Dokumentasi

Foto Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih



Penyebaran Kusioner

