HALAMAN MOTTO

Setiap proses memiliki waktunya. Tugas kita adalah menjalaninya dengan sabar, sungguh-sungguh, dan penuh syukur.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, kesehatan, kekuatan, dan kemudahan yang diberikan selama proses pendidikan hingga terselesaikannya tesis ini.
2. Kedua orang tua dan keluarga tercinta, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan menjadi sumber kekuatan dalam setiap proses yang penulis jalani.
3. Istri dan anak-anak tercinta, yang telah menjadi tempat kembali, sumber semangat, serta memberikan pengertian selama penulis menyelesaikan pendidikan dan tesis ini.
4. Dosen pembimbing dan seluruh dosen Universitas Putra Bangsa, atas ilmu, arahan, dan bimbingan yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
5. Pemerintah Kabupaten Kebumen, khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, atas kesempatan, dukungan, dan ruang yang diberikan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
6. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa angkatan 6, atas kebersamaan, dukungan, dan semangat selama proses perkuliahan hingga penyelesaian tesis.
7. Diri sendiri, yang telah memilih untuk terus melangkah, bertahan dalam proses, dan menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bagian kecil dari ikhtiar untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan kontribusi yang lebih baik.

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai serta peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Dari populasi 139 ASN, sebanyak 135 responden berpartisipasi melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, *Employee Engagement* tidak memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan tidak memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi berkaitan dengan *employee engagement* dan kinerja, sedangkan disiplin berkaitan langsung dengan kinerja. *Work life balance* berhubungan dengan *employee engagement*. Adapun variabel *employee engagement* gagal menjadi pemediasi ketiga variabel dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai, Kompetensi, *Work Life Balance.*

ABSTRACT

Employee performance is important in supporting the implementation of the duties of the Regional Secretariat of Kebumen Regency. This study aims to analyze the effects of discipline, competence, and work-life balance on employee performance and the mediating role of employee engagement. This study employed a quantitative approach with an explanatory design. Of the 139 civil servants in the population, 135 participated as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The results showed that discipline did not have a significant effect on employee engagement. Competence had a positive and significant effect on employee engagement. Work-life balance had a positive and significant effect on employee engagement. Discipline had a positive and significant effect on employee performance. Competence had a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance did not have a significant effect on employee performance. Employee engagement had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, employee engagement did not mediate the effects of discipline, competence, or work-life balance on employee performance. These findings indicate that competence is associated with both employee engagement and performance, while discipline is directly associated with performance. Work-life balance is associated with employee engagement. However, employee engagement did not mediate the relationships between any of the three independent variables and employee performance.

Keywords: Competence, Discipline, Employee Engagement, Employee Performance, Work-Life Balance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Disiplin, Kompetensi, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa.

Tesis ini disusun dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin, Kompetensi, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai, khususnya pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Putra Bangsa.
2. Dr. Sulis Riptiono, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa, yang telah memberikan dukungan selama proses pendidikan.
3. Dr. Harini Abrilia Setywati, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan dalam penyusunan tesis.
4. Pemerintah Kabupaten Kebumen, khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian.
5. Seluruh ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktu untuk memberikan data penelitian.

6. Seluruh dosen dan civitas akademika Universitas Putra Bangsa yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan.
7. Keluarga dan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, serta bantuan selama proses penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun secara praktis bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dalam upaya meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN iv
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME v
HALAMAN MOTTO vi
HALAMAN PERSEMBAHAN vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 15
1.3. Batasan Masalah 17
1.4. Tujuan Penelitian 18
1.5. Manfaat Penelitian 19
BAB II 21
KAJIAN PUSTAKA 21
2.1. Tinjauan Teori 21
2.1.1. Job Demands-Resources Theory 21

2.1.2. Goal-Setting Theory 23
2.1.3. Kinerja Pegawai 24
2.1.4. Disiplin 29
2.1.5. Kompetensi 34
2.1.6. Work Life Balance 37
2.1.7. Employee Engagement 44
2.2. Penelitian Terdahulu 49
2.3. Hubungan Antar Variabel 54
2.4. Model Empiris 62
2.5. Hipotesis 63
BAB III 65
METODE PENELITIAN 65
3.1. Objek dan Subjek Penelitian 65
3.2. Variabel Penelitian 66
3.3. Definisi Operasional Variabel 68
3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data 69
3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data 70
3.6. Populasi dan Sampel 71
3.7. Teknik Analisis 73
BAB IV 77
ANALISIS DAN PEMBAHASAN 77
4.1. Analisis Deskriptif 77
4.2. Analisis Statistik 90
4.3. Pembahasan 105
BAB V 126
SIMPULAN 126

5.1. Simpulan 126
5.2. Keterbatasan 127
5.3. Implikasi 129
5.3.1 Implikasi Praktis 129
5.3.2 Implikasi Teoritis 130
DAFTAR PUSTAKA 135
LAMPIRAN 143

DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Data Presensi Pegawai Sekretariat Daerah Tahun 2025 7
Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu 49
Tabel III- 1 Definisi Operasional Variabel 69
Tabel IV- 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78
Tabel IV- 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia 79
Tabel IV- 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja 80
Tabel IV- 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status 81
Tabel IV- 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin 82
Tabel IV- 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi 84
Tabel IV- 7 Distribusi Frekuensi Variabel Work Life Balance 85
Tabel IV- 8 Distribusi Frekuensi Variabel Employee Engagement 87
Tabel IV- 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai 89
Tabel IV- 10 Hasil Uji Multikolinearitas 91
Tabel IV- 11 Hasil Uji Validitas Konvergen 94
Tabel IV- 12 Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Kriteria Fornell-Larcker 95
Tabel IV- 13 Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan HTMT 95
Tabel IV- 14 Hasil Uji Reliabilitas 96
Tabel IV- 15 Hasil Uji Koefisien Determinan 98
Tabel IV- 16 Hasil Uji Effect Size 99
Tabel IV- 17 Hasil Uji Predictive Relevance 100
Tabel IV- 18 Hasil Uji Path Coefficient 101
Tabel IV- 19 Hasil Uji Signifikansi 102
Tabel IV- 20 Hasil Uji Mediasi melalui Bootsrapping 104
Tabel IV- 21 Hasil Uji Mediasi melalui Uji Sobel 104

DAFTAR GAMBAR

Gambar I- 1 Indeks Kepuasan Masyarakat 2023-2025 5

Gambar II- 1 Model Empiris 63

Gambar IV- 1 Hasil *Outer Loading* 93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Format Kuesioner 144
Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian Tesis 150
Lampiran 3 Surat Rekomendasi Izin Penelitian 151
Lampiran 4 Persetujuan Izin Penelitian 152
Lampiran 5 Tabulasi Data Jawaban Responden 153
Lampiran 6 Hasil Uji Outer Model 161
Lampiran 7 Hasil Uji Inner Model 164
Lampiran 8 Hasil Uji Signifikansi 165