ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i5.11565

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SRAGEN

Effect of Work-Life Balance, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of Sragen Regency

Malika Berthy Santoso & Asih Handayani
Universitas Slamet Riyadi
malikaberthy09@gmail.com; asihhandayani@unisri.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jun 19, 2026	Jul 17, 2026	Jul 29, 2026	Aug 3, 2026

Abstract

The suboptimal performance of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Sragen Regency is indicated by performance achievements that have not met the targets and the persistence of work discipline problems. This study aims to analyze the effects of work-life balance, work environment, and work discipline on the performance of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Sragen Regency. This study employed a quantitative approach involving all 44 civil servants at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Sragen Regency, who were selected using a saturated sampling or census technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) analyses. The results show that work-life balance has a significant effect on employee

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

performance (p = 0.000 < 0.05), whereas the work environment has no significant effect on employee performance (p = 0.728 > 0.05). Work discipline also has a significant effect on employee performance (p = 0.036 < 0.05). The regression model was deemed appropriate for use, with work-life balance, work environment, and work discipline jointly explaining 40.6% of the variance in employee performance. This study concludes that improvements in employee performance are primarily determined by work-life balance and work discipline. These findings imply that the institution needs to manage workloads and working hours effectively and strengthen employee discipline to support the achievement of optimal performance.

Keywords: Civil Servants; Work Discipline; Employee Performance; Work Environment; Work-Life Balance

Abstrak: Belum optimalnya kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen ditunjukkan oleh capaian kinerja yang belum memenuhi target dan masih ditemukannya permasalahan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh aparatur sipil negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen sebanyak 44 orang yang dipilih melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (p = 0,000 < 0,05), sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (p = 0,728 > 0,05). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (p = 0,036 < 0,05). Model regresi dinyatakan layak digunakan, dengan *work-life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 40,6%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai terutama ditentukan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja. Temuan ini berimplikasi pada perlunya instansi menerapkan pengaturan beban dan waktu kerja secara efektif serta memperkuat kedisiplinan pegawai untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; *Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang berharga dalam organisasi karena dengan adanya SDM dalam organisasi, maka organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahan, karena sampai dimanapun keberhasian dan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari kemampuan dan peranan sumber daya manusia yang baik. Sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan pengelolaan karyawan untuk mencapai terjadinya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan atau organisasi sehingga, dapat saling menguntungkan dan menciptakan produktivitas yang sangat tinggi (Huruhara et al., 2026;

Rismayani et al., 2025). Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan Darmadi (2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatihh dan dikembangkan kemampuannya.

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketentuan hasil kinerja itulah yang menentukan apakah manajemen sumber daya manusia didalam perusahaan atau institusi sudah berjalan dengan baik atau tidak (Indrayani et al., 2025; Zahra et al., 2025; Stevania et al., 2025). Menurut Mokosolang et al., (2021) meyatakan kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pegukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran strategis dalam penyelenggaran tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah lembaga yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaran pemerintahan daerah kabupaten. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terdiri dari partai politik pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum. Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat DPRD secara administratif membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan engkoordinasikan dinas daerah (Halid et al., 2026; Rahayu & Wikaningtyas; Utami & Hamid, 2022).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam sekretariat DPRD Sragen. Masalah yang ditemukan adalah disiplin kerja masih kurang dan masih ada pegawai yang setelah absen pagi tidak melaksanakan tugas atau berada diluar kantor. Sebagian pegawai juga masih banyak yang menunda pekerjaan dan memperlambat jam istirahat. Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen, ternyata masih banyak pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen yang kurang disiplin dalam bekerja seperti masuk kantor tidak tepat waktu dan keluar pada saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen tahun 2024-2025, terlihat bahwa jumlah absensi pegawai menunjukan bahwa tahun 2024 jumlah pegawai yang hadir terlambat sebanyak 59 pegawai dan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sejumlah 17 pegawai. Pada Tahun 2025 terjadi penurunan tingkat absensi pegawai yang hadir terlambat menjadi 36 pegawai, namun pada jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan mengalami penurunan berjumlah 11 pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah work-life balance. Work Life Balance adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu bahagia. Rifadha dan Sangarandeniya (2015) oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun work-life balance sehingga pekerja atau pegawai dapat menyimbangkan peran mereka. Work-life balance juga dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai menghadapi ketidak mampuan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya karena kesulitan mengatur waktu untuk beristirahat dan bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen, masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena padatnya kegiatan DPRD. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai sehingga berdampak pada work-life balance pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Kuspriyono (2025), Nisa (2025) menyimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah et al., 2025 dimana hasilnya menyatakan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Susilo & Seprhianti, 2025 menjelaskan adanya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dilakukan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman serta nyaman, dengan pegawai yang dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik jika di dukung dengan lingkungan kerja yang baik pula, sehingga dapat mencapai suatu hasil kinerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan observasi awal di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen, masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang

kurang mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja seperti suasa kerja kurang kondusif dan fasilitan kerja yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al tahun 2022 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarip (2023) dimana hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik Salim & Mappatompo (2019). Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Berdasarkan observasi awal di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen, masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan kurang mematuhi waktu kerja yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Insan & Tarjo (2024), Sinaga &Josiah (2025) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryati et al.,2025) dimana hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen, baik secara parsial maupun dalam model penelitian secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif berupa hasil jawaban responden terkait variabel work-life balance, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sumber

data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. Populasi penelitian berjumlah 44 ASN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi yang menjadi objek penelitian tidak banyak, yaitu tidak lebih dari 100 ASN.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 44 responden. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel work-life balance diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas output, ketetapan waktu, dan kerja sama.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (ST) dengan skor 4, Ragu-ragu (RG) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang relevan melalui jurnal penelitian, buku, dan berbagai literatur lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Correlation dengan bantuan program SPSS, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau keandalan instrumen penelitian. Selanjutnya, analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran data melalui ukuran statistik seperti mean, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness. Analisis induktif dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data juga meliputi uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji

autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen yang beralamat di Jl. Sukowati Barat 152, Sine, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Proses penelitian meliputi tahap persiapan penelitian, penyusunan dan penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan penyusunan hasil penelitian.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas variabel work-life balance (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Work-Life Balance (X1)

Item Pernyataan	ρ-value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *Work-Life Balance* Valid.

Uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	ρ-value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,000	0,05	Valid
Y.8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) < 0,05 maka semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas variabel *Work-life balance* (X1)

Tabel 3. Uji Reliabilitas Work-Life Balance

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.837	6

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 0,837 > 0,60 maka semua item pernyataan *Work-Life Balance* (X1) reliable.

Uji Reliabilitas variabel Lingkungan kerja (X2)

Tabel 4. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.639	6

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,639 > 0,60 maka semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work-Life Balance	0.655	1.527
	Lingkungan Kerja	0.940	1.064
	Disiplin Kerja	0.625	1.601
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data primer yang diperoleh, 2026

Hasil menunjukan hasil bahwa nilai tolerance variabel X1 (*Work-Life Balance*) = 0,655, X2 (Lingkungan Kerja) = 0,940 dan X3 (Disiplin Kerja) = 0,625 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (*Work-Life Balance*) = 1,527, X2 (Lingkungan Kerja) = 1,064 dan X3 (Disiplin Kerja) =

1,601 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]							
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.906	3.856		0.235	0.816
	Work-Life Balance	0.146	0.130	0.216	1.124	0.268
	Lingkungan Kerja	0.026	0.110	0.037	0.232	0.817
	Disiplin Kerja	-0.126	0.154	-0.162	-0.822	0.416
a. Dependent Variable: ABS RES						

Sumber : Data primer yang diperoleh, 2026

Hasil menunjukkan p-value (signifikasi) dari variabel X1 (*Work-Life Balance*) = 0,268, X2 (Lingkungan Kerja) = 0,817 dan X3 (Disiplin Kerja) = 0,416 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.78090712
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.100
	Negative	-0.087
Test Statistic		0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200[d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Besarnya nilai uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Uji t

Tabel 8. Uji-t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.701	6.173		2.868	0.007
	Work-Life Balance	1.142	0.208	0.798	5.496	0.000
	Lingkungan Kerja	-0.062	0.176	-0.042	-0.350	0.728
	Disiplin Kerja	-0.533	0.246	-0.322	-2.168	0.036
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kesimpulan: H1 yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen

Uji ketetapan model (Uji f)

Tabel 9. Uji Ketetapan Model (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.712	3	89.904	10.814	0.000[b]
	Residual	332.538	40	8.313		
	Total	602.250	43			
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
B. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 10,814 dengan nilai signifikansi *(p. value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X1 (*Work-Life Balance*), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0.669[a]	0.448	0.406	2.883
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,406, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (*Work-Life Balance*), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 40,6 %. Sisanya (100% - 40,6 %) = 59,4 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya pengalaman komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan lain-lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikan) = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_1 menyatakan bahwa "*Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen" terbuktik kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Menurut Anugrah & Priyambodo 2021 yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work-life balanace*) adalah mengemukakan kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Work-life balance juga menunjukan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai juga mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih nyaman, fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hal penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyani et al., 2025 yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi pada penelitian ini agar organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntunan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen, maka Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen dapat menerapkan kebijakan yang mendukung terciptanya work-life balance, seperti pengaturan beban kerja yang proposional , fleksibilitas waktu kerja dalam kondisi tertentu, serta pemberian dukungan terhadap kesehatan fisik dan mental pegawai. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen dengan adanya keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik, pegawai akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yag lebih tinggi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikan) = 0,728 < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_2 menyatakan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen" tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yusda et al., 2022 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran utama dalam membantu pekerja menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Hasil ini juga mendukung Penelitian yang dilakukan oleh (Sarip, 2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikan) = 0,036 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_3 menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen" Terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Menurut pendapat Rahwana & Berlianc, 2020 yang mennyatakan bahwa disiplin kerja ialah sebagai satu penerapan

manajemen dalam mengoptimalkan pedoman instansi. Disiplin ialah suatu tindakan seseorang searah dengan peraturan dan tata cara kerja yang ada dan bisa didefinisikan juga seperti sikap, perilaku, dan tindakan yang searah atau regulasi dari institusi secara lisan dan tertulis. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Insan dan Tarjo (2024), Sinaga & Josiah 2025 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi pada penelitian ini juga dihasilkan hubungan negatif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja yang dihasilnya justru menurun. Temuan ini mengidentifikasikan bahwa penerapan disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen perlu dievaluasi agar tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga memperhatikan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian hasil kerja. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jati et al., 2023 hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena data yang digunakan hanya diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, sehingga terdapat kemungkinan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi responden yang sebenarnya. Selain itu, keterbatasan pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dan tingkat kejujuran dalam memberikan jawaban dapat memengaruhi tingkat keakuratan hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil uji t variabel work-life balance terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *p-value* (signifikan) = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_1 menyatakan bahwa "*Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen terbuktik kebenarannya". Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *p-value* (signifikan) = 0,728 < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_2 menyatakan bahwa "Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen terbukti kebenarannya".

Hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *p-value* (signifikan) = 0,036 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_3 menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sragen terbukti kebenarannya".

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan disiplin kerja memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga dapat menjadi referensi empiris bagi pengembangan kajian dan penelitian selanjutnya mengenai manajemen kinerja pegawai.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau organisasi lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 3*(1), 287–298. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7325

Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH), 1*(1), 340–349. https://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1156/0

Azizah, R., Sumarlin, A., & Hadidu, A. (2025). Dampak Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. *Macakka Journal of Management Studies, 1*(2), 17–32. https://ojs.stie.ypupmks.ac.id/index.php/MJMS/article/view/119

Cahyani, U. T., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 3*(4), 121–127. https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/1100

Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10*(2), 85–92. https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150

Halid, A. N. N., Nismawaty, R., & Herman. (2026). Responsibilitas Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD dalam Mendukung Pelaksanaan Fungsi Legislatif di Kota Makassar. *Phinisi Integration Review, 9*(1), 1–8. https://ojs.unm.ac.id/pir/article/view/82804

Huruhara, L. O., Nasru, H. W., & Susanti, E. N. (2026). The influence of human resource management (HRM) in improving organizational performance. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 9*(1), 1621–1631. https://e-journal.uac.ac.id/index.php/iijse/article/view/8987

Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do human resource management practices improve employee performance? The mediation role of job satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis, 16*(2), 418–441. https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310

Insan, K., Tarjo, & Hasdani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal, 2*(3), 12–31. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154

Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 2*(2), 224–231. https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i2.240

Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam Pencegahan Penularan COVID-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *GOVERNANCE, 1*(1). https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/33997

Nisa, Z. C. (2025). The effect of work-life balance and workload on employee performance in the Population and Civil Registration Office of the Central Jakarta Administrative City: Studi Kasus pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen USNI, 11*(1), 71–85. https://doi.org/10.54964/manajemen.v11i1.522

Rahayu, R. R. Y. P. W., & Wikaningtyas, S. U. (2021). Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 1*(2), 539–549. https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.390

Rismayani, R., Malahayati, R., Bakti, I. P., Gustituati, N., Anisah, & Achyar, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10*(4). https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/38291

Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan, 2*(1), 393–403. https://journalcenter.org/index.php/jempper/article/view/1051

Salim, A., & Mappatompo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Makassar. *COMPETITIVENESS, 8*(1), 92–106. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4448

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas, 3*(1), 94–111. https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83

Sinaga, T. M. S. O., & Josiah, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE), 4*(2), 227–238. https://doi.org/10.37676/mude.v4i2.8016

Stevania, E. P., Putriani, Y., & Wildan, M. A. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, 10*(1), 70–74. https://doi.org/10.37715/performa.v10i1.5403

Suryati, Edy, K., Lyravirna, Nadya, F. C., & Yusuf, R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(2), 294–308. https://journalshub.org/index.php/JUMBIKU/article/view/5612

Susilo, M. H., & Sephrianto, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(1), 40–57. https://doi.org/10.46975/z0zsey63

Utami, D. R., & Hamid, M. S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 1*(2), 516–525. https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.388

Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB), 3*(2), 46–51. https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886

Zahra, K. R. P., Cahyani, K. P., & Tyas, A. A. W. P. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pegawai. *Sosio e-Kons, 17*(3), 299–306. https://newjournal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/937