

## **ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI LINGKUNGAN SATPOL PP BENGKULU SELATAN**

Ade Martizon<sup>(1)</sup> Mimi Kurnia Nengsih<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[ademartizon19@gmail.com](mailto:ademartizon19@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Performance is a very important part in achieving company goals. Employee performance is influenced by many factors, including work life balance and democratic leadership style. The aim of this research is to determine work life balance and democratic leadership style on the performance of ASN employees in the South Bengkulu Satpol PP environment. This research was carried out at the South Bengkulu Satpol PP office. The type of research used in this research is quantitative descriptive. The sample in this study was 73 people with the sampling technique in this study being total sampling. Data collection techniques are observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is quantitative descriptive. The results show that work life balance has a significant effect on the performance of ASN employees at the South Bengkulu Satpol PP with  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,769 > 1,9944$ ) and ( $sig\ a = 0.000 < 0.050$ ). The democratic leadership style has a significant effect on the performance of ASN employees at the South Bengkulu Satpol PP with  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,616 > 1,9944$ ) and ( $sig\ a = 0.001 < 0.050$ ). The results of the F test show that the calculated F value is  $34,770 > 3,13$  with a significance value of  $0.000 < 0.005$ , which means that there is a simultaneous significant influence of the work life balance variable and democratic leadership style on the performance of ASN employees at the South Bengkulu Civil Service Police Unit. The R Square value is 0.106, this means that the rise and fall of the dependent variable, namely employee performance, is influenced by the independent variables, namely work life balance and democratic leadership style, by 49,8%. Meanwhile, the remaining 50,2% is influenced by other variables.

Keywords: Work Life Balance, Democratic Leadership Style, Performance

### **PENDAHULUAN**

Lembaga atau institusi pemerintah merupakan suatu lembaga yang lingkup kerjanya menyelenggarakan tugas negara, pembangunan dan pemerintahan yang lebih mengedepankan masalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu setiap individu yang ada dalam instansi atau organisasi tersebut dituntut untuk selalu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan terhadap masyarakat.

Lembaga atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang cakap dapat menjadikan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi lebih baik. Menurut Janapria, (2014), sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu pengelolaan sumber daya lainnya sehingga hasilnya lebih maksimal.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya

kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2018) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, produktivitas, efektivitas dan kemandiriannya dalam melaksanakan tugasnya.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Kasmir, (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja serta *work-life balance*. Menurut Kartiwi, (2018), kinerja dipengaruhi beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut Perdana (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Clark (2014), *work-life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya. Tetapi apabila dihubungkan dengan pengertian *work-life balance*, keseimbangan kehidupan kerja berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif baik untuk pekerjaan ataupun peran dalam keluarga, karyawan akan memiliki dampak positif pada setiap hal yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya apabila karyawan tersebut mampu mengendalikan hal didalam dan diluar kerjanya (Direnzo, 2010). Hal tersebut akan menunjukkan adanya keseimbangan antara aktivitas karyawan di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, keluarga, teman maupun ketika individu tersebut bermasyarakat. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka akan merasa puas hal ini akan berdampak positif pada setiap apa yang menjadi tuntutan karyawan tersebut di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian Arfandi (2023), menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja pegawai PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Shinta Windika Putri (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *work-life balance* yang diterapkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank X. Menurut Rahajeng (2022) *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sementara Rafsanjani et al. (2019), *work-life balance* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, kondisi ini tercermin sebab mereka memperoleh layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga masalah pribadi atau keluarga tidak memberi dampak pada *employees performance*.

Selain faktor *work life balance*, faktor gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam merumuskan kinerja pegawai atau bawahan. Maju dan mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Dharma (2015) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Jadi perilaku pemimpin adalah kecenderungan dari orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dharma (2015) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Jadi perilaku pemimpin adalah kecenderungan dari orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dalam mengambil keputusan bersama, bagaimana cara pemimpin menghargai potensi bawahannya, mau mendengar kritik dan saran dari bawahannya dan dapat bekerjasama dengan baik bersama bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini

karena gaya kepemimpinan demokratis dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tri Santi (2017) yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $7,433 > 2,012896$  yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Simarmata (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tekstil PT. Duta Interlining Indonesia

Berdasarkan hasil study pendahuluan atau pra penelitian yang dilakukan pada bulan 29 Oktober 2024, hasil observasi menunjukkan permasalahan yang ada pada pegawai yang ada di lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan adalah gaya kepemimpinan dan *work life balance* yang tidak seimbang dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ASN Satpol PP Bengkulu Selatan menurun, hal ini dapat dilihat dari ketidaktercapaian tujuan sesuai target harian, dan banyak laporan yang selesai tidak tepat waktu. Permasalahan *work life balance* dapat dilihat dari kepuasan pegawai terhadap keseimbangan waktu bekerja dengan keluarga, seringkali operasi pasar yang dilakukan Satpol PP Bengkulu Selatan bertepatan dengan hari libur sehingga terjadi permasalahan dalam rumah tangga. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa faktor menurunnya kinerja karyawan diduga juga karena gaya kepemimpinan dimana masih ada pegawai yang kurang jelas dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Terkadang sebagian pimpinan datang dan pulang kantor tanpa menyempatkan waktu untuk menanyakan kepada bawahan hal-hal apa saja yang ingin disampaikan oleh karyawannya. Tidak ada pemberian *reward* kepada pegawai yang dikerjakan tugas di luar jam kerja sehingga terjadi ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Selain itu pemimpin masih kurang berperan dalam memberikan arahan yang bermanfaat serta masukan yang membangun dan membangkitkan kinerja para bawahannya, sehingga bawahannya kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya yang menimbulkan akibat menurunnya kinerja pegawai dan dapat pula mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di kantor tersebut.

Berdasarkan paparan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di Lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan”.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan sebanyak 73 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang pegawai ASN dan honorer di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Menurut Sugiyono (2018), metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berikut Jumlah Pegawai ASN yang ada di lingkungan Satpol PP Manna Bengkulu selatan adalah sebagai berikut :

**Tab 1.**  
**Data jumlah Pegawai di Satpol PP Bengkulu Selatan**

No	Nama Pegawai	Jumlah Pegawai ASN
1	Kepala Satuan	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Kabid	3 orang
4	Kasubag	3 Orang
5	Kasi	6 Orang
6	Staf/ pegawai ASN	59 orang
Jumlah		73 orang

Sumber Data satpol PP Bengkulu Selatan, 2024

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Metode observasi adalah dasar ilmu dan dasar untuk mengetahui kebenaran ilmu. Observasi harus di lakukan secara sistematis agar sedapat mungkin data yang benar-benar valid (Madralis, 2016). Dalam melakukan observasi peneliti akan mencatat data hasil dari pengamatan guna kesuksesan dalam melakukan observasi yang mendukung masalah yang akan diteliti. Pengamatan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui beberapa hal-hal penting yang berhubungan dengan *work life balance*, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai ASN Satpol PP Bengkulu Selatan.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik untuk memperoleh data melalui buku-buku dan dokumen yang dapat mendukung hasil penelitian seperti foto-foto kegiatan, catatan kegiatan dan berbagai informasi yang dipergunakan sebagai pendukung hasil penelitian.

#### 3. Kuesioner

Metode kuesioner adalah penyebaran angket kusioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditunjuk kepada Pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran likert (Sugiyono, 2018). Adapun penilaian kusioner dengan menggunakan skala likert seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel. 2**  
**Penilaian dengan Menggunakan Skala Likert**

No	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber Sugiyono (2018)

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak valid pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner maupun untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2018) mendeskripsikan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrument dapat

dinyatakan valid jika setiap pertanyaannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrument tersebut.

Dalam uji validitas membutuhkan bantuan penggunaan dari program IBM SPSS, Validitas sebuah item pertanyaan indikator dapat dilihat dalam *output* nilai sig hitung (2tailed) *pearson correlation* pada baris total konstruk. Dengan kriteria, Jika nilai r hitung positif dan r-hitung > r-tabel maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan valid. Dan jika r-hitung < r-tabel maka item pernyataan dan pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas di Damkar Bengkulu Selatan**

Variabel	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
<b>Work Life Balance (X<sub>1</sub>)</b>			
1	0,722	0,4438	Valid
2	0,671	0,4438	Valid
3	0,577	0,4438	Valid
4	0,706	0,4438	Valid
5	0,639	0,4438	Valid
6	0,580	0,4438	Valid
7	0,585	0,4438	Valid
8	0,560	0,4438	Valid
9	0,618	0,4438	Valid
10	0,682	0,4438	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)</b>			
1	0,690	0,4438	Valid
2	0,524	0,4438	Valid
3	0,770	0,4438	Valid
4	0,740	0,4438	Valid
5	0,552	0,4438	Valid
6	0,663	0,4438	Valid
7	0,459	0,4438	Valid
8	0,628	0,4438	Valid
9	0,647	0,4438	Valid
10	0,650	0,4438	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
1	0,698	0,4438	Valid
2	0,716	0,4438	Valid
3	0,601	0,4438	Valid
4	0,615	0,4438	Valid
5	0,575	0,4438	Valid
6	0,531	0,4438	Valid
7	0,525	0,4438	Valid
8	0,533	0,4438	Valid
9	0,533	0,4438	Valid
10	0,651	0,4438	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diketahui bahwa instrumen penelitian *work life balance*, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai adalah valid, hal ini dapat dilihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

#### Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk

sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variable sedangkan *Cronbach alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Ghazali, 2018).

Adapun hasil uji reliabilitas pada instrument kuisioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas di Damkar Bengkulu Selatan**

Varaiabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,757	0,7	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,760	0,7	Reliabel
Kinerja pegawai	0,748	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel *work life balance*, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai menunjukkan *koefesien realibility alpha* ( $r_{hitung}$ ) masing-masing lebih besar dari  $r_{kritis}$  0,7. Artinya pernyataan pada instrumen penelitian adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) Teknis analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data mean, standar deviasi, varian, nilai maximum dan minimum.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis Regresi berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Model analisis regresi linier berganda menggunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Analisis regresi berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang menurut Sugiyono (2018) digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = *Work life balance*

X<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan demokratis

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh

dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji parsial atau uji t-test untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tahap-tahap pengujian uji t (Ghozali, 2018) yaitu:

- a. P-value < 0,05, maka  $H_0$  ditolak atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. P-value > 0,05, maka  $H_0$  diterima atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji F

Uji F untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Jika nilai signifikansi uji  $F < 0,05$  maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2018).

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.675	4.806	
<i>Work Life Balance</i>	.526	.140	.402
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.512	.142	.385

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Model :  $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$$Y = 1,675 + 0,526 X_1 + 0,512 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,675 dapat diartikan bahwa apabila variabel independen, yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan sebesar 1,675. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan juga.
2. Koefisien untuk *work life balance* sebesar 0,526 artinya apabila *work life balance* mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,526. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara *work life balance* dengan kinerja pegawai, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefisien untuk gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,512 artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,512. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika  $R^2$  memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.484	2.282

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan data diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,498 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 49,8%. Sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi IBM SPSS *Statistic 20*. Hipotesis penelitian ini terdiri dari 2 hipotesis dengan 1 model persamaan regresi. Dari hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi bebas dari masalah asumsi klasik.

#### 1. Uji Parsial (t)

Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t table. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.675	4.806		.349	.728
<i>Work Life Balance</i>	.526	.140	.402	3.769	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.512	.142	.385	3.616	.001

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $n-k-1 = 73-3-1 = 70$ ) ( $1,9944$ ) setiap variabel sebagai berikut:

1. Variabel *work life balance* nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,769 > 1,9944$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,050$ ). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel gaya kepemimpinan demokratis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,616 > 1,9944$ ) dan ( $sig\ a = 0,001 < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah layak (*fit*). Pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu melihat nilai signifikansi  $p-value > 0,050$ , maka model regresi tidak layak untuk digunakan (hipotesis ditolak). Sedangkan jika  $p-value < 0,050$ , maka model regresi layak untuk digunakan (hipotesis diterima) (Imam, 2018). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	362.020	2	181.010	34.770	.000 <sup>a</sup>
Residual	364.418	70	5.206		
Total	726.438	72			

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang terdapat dalam tabel ANOVA ( $df1 = k-1$ ;  $df2 = n - k$ ) yaitu sebesar  $34,770 > 3,13$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar  $0,000 < 0,005$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan**

Berdasarkan perhitungan analisis regresi diketahui bahwa koefisien untuk *work life balance* sebesar 0.526 artinya apabila *work life balance* mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja pegawai mengalami peningkatan

sebesar 0,526. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,769 > 1,9944$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,050$ ). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini memiliki pengaruh hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik *Work Life Balance* maka tidak dapat meningkatkan Kinerja pegawai ASN Satpol PP Bengkulu Selatan. Hal ini berpengaruh karena hasil yang di dapat cukup optimal, dapat dilihat pada hasil sebar kuisioner yang rata-rata memberikan nilai dengan pernyataan setuju.

*Work-life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Sederhananya, ini adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki *work-life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, dengan *work life balance* yang baik pegawai juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang disenangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *work-life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa *work life balance* merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya Hasil penelitian Arfandi (2023), menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja pegawai PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Shinta Windika Putri (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *work-life balance* yang diterapkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank X.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan studi (Kembuan et al., 2021) menyatakan bahwa *Work life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya keseimbangan waktu yang di miliki karyawan menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa bahwa sudah dapat menyeimbangkan antara waktu pada saat bekerja dengan waktu pada saat diluar pekerjaan. hasil studi (Asari, 2022) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Badrianto, 2021) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan “ semakin baik *Work-Life Balance* maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Anugrah Jaya Maju Abadi Indobox

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa koefisien untuk diketahui bahwa koefisien untuk gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0.512 artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,512. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,616 > 1,9944$ ) dan ( $sig\ a = 0,001 < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Beberapa karakteristik gaya kepemimpinan demokratis adalah menghargai pendapat dan ide bawahan, mensinkronisasikan kepentingan organisasi dan bawahan, mendorong daya nalar bawahan dalam pemecahan masalah, mendorong penggunaan daya inovasi dan kreativitas.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan pendapat dan ide mereka. Beberapa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan diantaranya meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja, memperkuat kerja sama tim, membantu mencapai tujuan perusahaan, membangun konsensus dan keterlibatan dalam organisasi, membantu karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tri Santi (2017) yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,433 > 2,012896$  yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Simarmata (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tekstil PT. Duta Interlining Indonesia.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husainie (2021) bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya.

### **Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar  $34,770 > 3,13$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar  $0,000 < 0,005$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Kinerja merupakan alat ukur bagi perusahaan. Kinerja perusahaan mengukur berapa banyak kontribusi yang telah dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. ini disebabkan oleh fungsi dari karyawan sendiri merupakan alat penggerak kegiatan operasional serta subjek pelaksana dari perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dan terpenting bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal supaya terbentuk kinerja yang tinggi dan nantinya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu mengerahkan semua kinerja terbaiknya bagi perusahaan agar perusahaan dapat terus mempertahankan eksistensi serta kualitasnya.

Kepemimpinan yang dijalankan dalam suatu perusahaan juga menjadi penting yang berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan. Pemimpin demokratis, mengharapkan sumber daya berkedudukan yang sama dalam proses perencanaan pengambilan keputusan atau tidak ada pihak yang mendominasi. Kesamaan kedudukan dapat meningkatkan kinerja

karyawan karena para karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan kreatifitas yang berkontribusi positif pada kinerja karyawan (Quamila, 2022).

Sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya juga dapat tercermin dari bagaimana para karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Dilihat dari perspektif karyawan, mereka sebagai makhluk sosial juga memiliki kehidupan lain selain bekerja. Hal yang dimaksud tersebut adalah kehidupan sehari-hari mereka diluar kehidupan pekerjaan yang mereka jalankan. Kehidupan diluar pekerjaan tersebut seperti, kehidupan mereka didalam keluarga, aktivitas sosial, dan lain-lain. *Work-life balance* juga dikenal sebagai manajemen yang seimbang dan harmonis diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Konsep "*work-life balance*" berperan utama dalam memaksimalkan performa kerja karyawan. Karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya memiliki semangat kerja besar, tingkat stress rendah, serta kemampuan menjalin hubungan positif dengan atasan dan sesama karyawan. Kondisi tersebut umumnya menunjukkan efektivitas kemampuan karyawan untuk membedakan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kinerja organisasi dapat meningkat, konflik dapat dikurangi, dan tingkat retensi karyawan dapat meningkat bila ada *work-life balance* yang baik

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan demokratis dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Satpol PP Bengkulu Selatan. Sumberdaya manusia dalam lembaga Satpol PP Bengkulu Selatan harus mampu menghadapi setiap perkembangan dan kemajuan teknologi yang ada, yang mana hal tersebut sangatlah menunjang kinerja pegawai kedepannya. Satpol PP Bengkulu Selatan akan mengalami kemajuan apabila SDM terampil dan kompeten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Abdirahman *et al.* (2020) dan Dead dan Rahajeng (2022) menyimpulkan bahwa *worklife balance* dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan dengan menggunakan uji model regresi linear berganda yang mensyaratkan data harus lulus uji asumsi klasik. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan.
2. Gaya kepemimpinan demorkatis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan.
3. *Work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Dharmas. 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ahcmat. 2019. *Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management*. SHRM Research, Research Quarterly
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Anita, Julia. dkk. 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. *Jurnal Manajemen*, 2 (1), pp: 67-77.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arifin, M., & Agus, M. 2022. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asari, A. F. 2022. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843-852.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Atlennur, D., & Arianto, T. 2024. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Daihatsu Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 93-107.
- Direnzo, M. S. 2010. *An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes*. *Journal of Philosophy*, 1-215
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Fapohunda. & Tinuke, M. 2014. *An exploration of the effects of work-life balance on productivity*. *Journal of Human Resources Mangement and Labor Studies*, 2(2), 71- 89.
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, I. 2018, *.Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hadari Nawawi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Hadari, Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hudson dalam IGA et al. 2021. *The Case for Work-life balance*. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice

- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Islamuddin, I., Idris, S., Ranidiah, F., & Fintariasari, M. (2024, March). Intelligent system adoption in knowledge management system model for small medium enterprise community. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3026, No. 1). AIP Publishing.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Onsardi, O., & Fintariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pasolong, H. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. 2019. *The Effect of Work-life balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables*. Hasanuddin Journal of Business Strategy, 1(4), 37–42.
- Rahajeng, M.G. & Handayani, K. 2022. *The Effect Of Work-life balance and Work Satisfaction On Work Productivity Of Employees Of The Special Capital Region On Jakarta*. Jurnal Ekonomi Perusahaan (JEP), 29(1), 51-59. diakses 19 Januari 2023.
- Robbins (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga. Alih Bahasa : Hadyana Pujatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. 2018. *Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2), 30–39.
- Saleem, Asma, dkk. 2015. *Product Perceived Quality and Purchase Intention with Consumer Satisfaction*. Volume 15 Global Journal of Management And Business Research E-Marketing
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Siagian, Sondang P, 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simarmata, E. A. M. B. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life balance terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil Pt. Duta Interlining Indonesia*. *Global Research on Economy, Business, Communication and Information*, 1(1), 3–21. Retrieved from
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analsisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.