

*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja
(Studi Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen)*

Sufyan Arifin

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
sufyanarifin28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai BPS Kebumen. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai BPS Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai BPS Kebumen secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert dan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS *for windows versi 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership, work-life balance, and non-physical work environment on the work discipline of BPS Kebumen employees. The problem raised in this study is the effect of transformational leadership, work-life balance, and non-physical work environment on the work discipline of BPS Kebumen employees, with the aim of knowing how much influence transformational leadership, work-life balance, and non-physical work environment have on discipline BPS Kebumen employees work partially or simultaneously. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 46 respondents. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The hypothesis was tested using multiple regression analysis techniques, t test, f test and the coefficient of determination using SPSS for windows version 25. The results of this study indicate that transformational leadership partially has a significant effect on work discipline, work-life balance partially has a significant effect on work discipline, non-physical environment partially has a significant effect on work discipline. Transformational leadership, work-life balance, and non-physical work environment simultaneously affect work discipline..

Keywords: *Transformational leadership, work-life balance, and non-physical work environment, work discipline.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi instansi karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat memudahkan instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia menjadi pelaku sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai pelaku, perencana dan membantu mewujudkan tujuan instansi yang telah direncanakan. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada dan memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Upaya untuk mewujudkan atau mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh pegawainya.

Kedisiplinan pada pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yang maksimal sehingga organisasi mampu mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010:221). Jika sebuah organisasi memiliki pegawai tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang baik, maka organisasi akan menjadi sulit dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Disiplin kerja yang telah diterapkan akan mendukung organisasi dalam melaksanakan program yang ditetapkan sehingga berdampak pada kemudahan dalam pencapaian tujuan. Adanya disiplin kerja, maka pegawai akan lebih tertib dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Salah satu tujuan dari organisasi yaitu meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai, seperti yang telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Anoraga (2014) menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Dinyatakan pula Anoraga bahwa di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi, harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggota organisasi tersebut.

Badan Pusat Statistik merupakan lembaga non departemen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Badan Pusat Statistik dituntut untuk ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas yang semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat, lebih mudah diperoleh, dan lebih berkualitas.

Salah satu bentuk disiplin kerja yang diterapkan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen yakni sudah menerapkan double absensi dengan cara fingerprint dan secara tertulis. Hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu pegawai sub bagian kepegawaian Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dengan adanya disiplin kerja para pegawai Badan Pusat Statistik sangat menghargai disiplin waktu sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Fenomena disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen suatu contoh yang patut ditiru, karena pegawai mampu menerapkan disiplin kerja pada kantor. Fenomena ini dapat dilihat dari seluruh pegawai berangkat selalu tepat pada waktunya dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja seorang pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja pegawai tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Disiplin kerja pegawai yang meningkat akan berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau output nya, oleh karena itu perlu didukung dari berbagai pihak instansi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui tugas pokok.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menurut Wibowo (2016: 301) adalah prespektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pimpinan mengubah tim atau organisasi dengan

menciptakan, mengkomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Adanya kepemimpinan transformasional, para pegawai merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada awal yang diharapkan mereka.

Kedisiplinan seorang pegawai akan terbentuk dengan adanya peran seorang pemimpin yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Tingkat kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, karena pemimpin yang memiliki karakter seperti ini akan berdampak positif pada bawahannya. Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan disiplin kerja pegawai, hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid et al (2020) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh sub bagian kepegawaian Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen mengenai kepemimpinan transformasional, Kepala Badan Pusat Statistik sangat tegas dan disiplin dalam menjalankan kepemimpinannya kepada para pegawai. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen juga melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Hal tersebut dibuktikan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, Kepala Badan Pusat Statistik akan turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Kepala Badan Pusat Statistik juga ikut campur dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang pegawai hadapi sendirian.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen yaitu *work-life balance*. Menurut Greenhaus et al (2003) dalam Nurendra dan Saraswati (2016) mendefinisikan bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya. Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *work-life balance* sudah dicapai, tetapi ketika *work-life balance* tidak dicapai oleh pegawai dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga disiplin kerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai. Dengan adanya *work-life balance* maka akan timbul disiplin kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work-life balance* membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wiwiek Widyastuti dan Tajuddin Pogo (2022) di mana peneliti menjelaskan bahwa *work-life balance* mempengaruhi disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sub bagian kepegawaian Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen bahwa pegawai Badan Pusat Statistik mampu menunjukkan adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Hal ini bisa dibuktikan dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen meskipun sebagian pegawai sudah berkeluarga serta menjalani peran sebagai ibu atau istri maupun sebagai kepala keluarga dan juga bertanggung jawab sebagai seorang pegawai, pegawai tetap profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan kuantitas, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan secara kualitas, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Adanya keseimbangan tersebut pegawai dapat membuat keseimbangan dalam pekerjaan seorang pegawai menjadi stabil dan cenderung membuat pegawai merasa bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan maupun dalam kehidupannya.

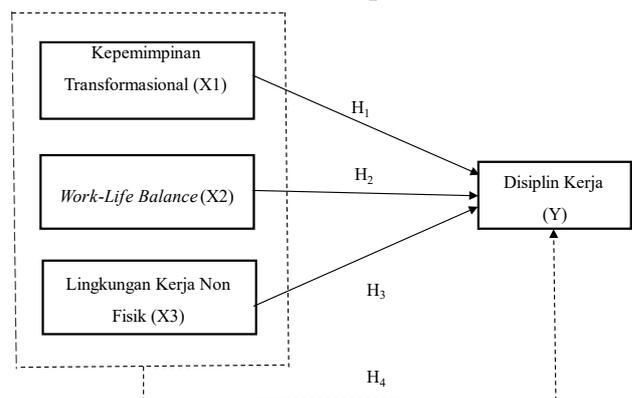
Faktor yang lain yang mempengaruhi disiplin kerja di Badan Pusat Statistik yaitu lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aprianti dan Wulandari (2022) mengatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap sub bagian kepegawaian Badan Pusat Statistik bahwa hubungan antar pegawai maupun dengan atasan terlihat baik dan harmonis. Interaksi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen berjalan dengan baik, hal ini terbentuk oleh kegiatan yang sering dilakukan secara bersama-sama baik kegiatan dinas maupun non dinas. Adanya hubungan yang aman, nyaman dan tentram pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan meningkatkan tindakan disiplin kerja.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *work-life balance* dalam bekerja maka diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work-Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen".

Gambar 1
Model Empiris



HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.
- H2: Work-life balance berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.
- H3: Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.
- H4: Kepemimpinan transformasional, work-life balance, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.

METODE

Sugiyono (2017) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diletakkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen yang berjumlah 46 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 46 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a = konstan
- b₁ = koefisien regresi kepemimpinan transformasional
- b₂ = koefisien regresi work-life balance
- b₃ = koefisien regresi lingkungan kerja non fisik
- Y = disiplin kerja
- X₁ = kepemimpinan transformasional
- X₂ = work-life balance
- X₃ = lingkungan kerja non fisik
- e = stantard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum BPS Kabupaten Kebumen

Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen bealamat di Jalan Arungbinang No. 17A Kebumen 54311 Jawa Tengah. Badan Pusat Statistik merupakan Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS diantaranya menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	30	65%
2	Perempuan	16	35%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Primer diolah,2022.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden paling banyak adalah laki-laki sejumlah 30 orang atau 65% dan responden perempuan sejumlah 16 orang atau 35% dari total 46 responden.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	20-25 tahun	2	4%
2	26-30 tahun	0	0%
3	31-35 tahun	6	13%
4	>36 tahun	38	83%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2022.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden paling banyak usia >36 tahun yaitu 38 orang atau sebesar 83%. Responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4%. Responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 0 orang atau 0%. Responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 6 orang atau 13%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	D3	18	39%
2	S1	20	44%
3	S2	8	17%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2022.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 18 orang atau sebesar 39%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau sebesar 44%. Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang atau sebesar 17%.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	1-5 tahun	2	4%
2	6-10 tahun	4	9%
3	11-20 tahun	18	39%
4	>20 tahun	22	48%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2022.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 2 orang atau 4%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 4 orang atau 9%. Responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 18 orang atau 39%. Responden dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 22 orang atau 48%.

UJI INSTRUMEN
Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari rtabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 didapat df = 46-2 = 44, diperoleh nilai r tabel = 0,2907. Berikut pada tabel 5 disajikan hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan transformasional:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,695	0,2907	0,000	Valid
X1.2	0,636	0,2907	0,000	Valid
X1.3	0,581	0,2907	0,000	Valid
X1.4	0,754	0,2907	0,000	Valid
X1.5	0,747	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan variabel kepemimpinan transformasional pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,768	0,2907	0,000	Valid
X2.2	0,710	0,2907	0,000	Valid
X2.3	0,793	0,2907	0,000	Valid
X2.4	0,701	0,2907	0,000	Valid
X2.5	0,602	0,2907	0,000	Valid
X2.6	0,656	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga keenam item butir pernyataan variabel *work-life balance* pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,757	0,2907	0,000	Valid
X3.2	0,855	0,2907	0,000	Valid
X3.3	0,816	0,2907	0,000	Valid
X3.4	0,669	0,2907	0,000	Valid
X3.5	0,670	0,2907	0,000	Valid
X3.6	0,837	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,814	0,2907	0,000	Valid
Y.2	0,828	0,2907	0,000	Valid
Y.3	0,828	0,2907	0,000	Valid
Y.4	0,703	0,2907	0,000	Valid
Y.5	0,611	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan variabel disiplin kerja pada kuesioner adalah **valid**.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali : 2018) :

- Jika alpha cronbach $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika alpha cronbach $< 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Item Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,712	Reliabel
2	Work-Life Balance	0,796	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,860	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,812	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat diketahui dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	0,395	2,530
2	Work-Life Balance	0,143	6,981
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,112	8,944

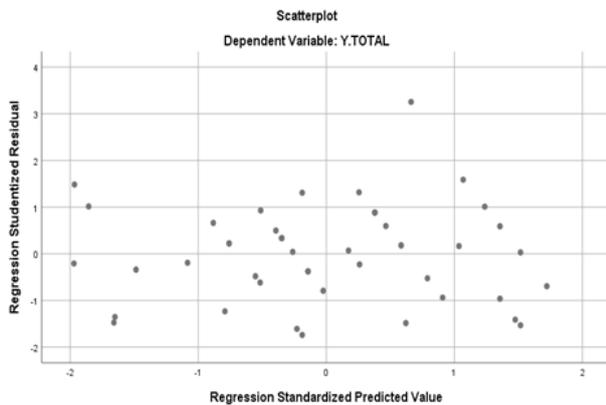
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatter Plot sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 2 dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal sebagai pemenuhan bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dasar *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Kriteria pengujian:

- 1) Angka signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar daripada 0.05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih kecil dari pada 0.05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,64791013
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,055
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Gambar IV-2 sebesar 0,200 > 0,05 maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	-1,912	,931		-2,053	,046	
Kepemimpinan Transformasional	,463	,079	,399	5,878	,000	
Work-Life Balance	,278	,102	,305	2,711	,010	
Lingkungan Kerja Non Fisik	,268	,104	,331	2,592	,013	

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan persamaan diatas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,912 + 0,463X_1 + 0,278X_2 + 0,268X_3 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar -1,912 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X1), *work-life balance* (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) sama dengan nol, maka nilai disiplin kerja pegawai sebesar -1,912.
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,463 artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,463 jika variabel lain dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi *work-life balance* (X2) sebesar 0,278 artinya jika *work-life balance* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,278 jika variabel lain dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,268 artinya jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 jika variabel lain dianggap tetap.

UJI HIPOTESIS

UJI t Parsial

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh untuk mengetahui uji t sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1,912	,931		-2,053	,046
Kepemimpinan Transformasional	,463	,079	,399	5,878	,000
Work-Life Balance	,278	,102	,305	2,711	,010
Lingkungan Kerja Non Fisik	,268	,104	,331	2,592	,013

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji t pada tabel 14 menunjukkan hasil analisis variabel kepemimpinan transformasional memiliki t hitung sebesar 5,878 > t tabel sebesar 2,01808 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

H1 = diterima.

b. Variabel Work-Life Balance Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji t pada tabel 14 menunjukkan hasil analisis variabel *work-life balance* memiliki t hitung sebesar 2,711 > t tabel sebesar 2,01808 dengan tingkat signifikan 0,010 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

H2 = diterima.

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji t pada tabel 14 menunjukkan hasil analisis variabel hubungan antar manusia memiliki t hitung sebesar 2,592 > t tabel sebesar 2,01808 dengan tingkat signifikansi 0,013 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

H3 = diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel 14
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,414	3	76,138	169,281	,000 ^b
	Residual	18,890	42	,450		
	Total	247,304	45			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 14 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $169,281 > F$ tabel 2,827. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H4 terdapat pengaruh simultan kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja **Diterima.**

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja.

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,918	,67065

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,918 artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap terhadap disiplin kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen sebesar 91,8% sedangkan sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 5,878 > t tabel sebesar 2,01808 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diterima. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dalam memberikan arahan,

motivasi, inspirasi serta dalam mempengaruhi perilaku pengikut atau bawahannya. Pegawai akan merasakan kenyamanan dalam bekerja untuk mencapai target kerja, karena atasan dapat memberikan dorongan kepada pegawai. Artinya pegawai akan memunculkan perilaku kerja positif seperti halnya dengan tercapainya disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid, Jauhar Arifin, dan Wahyu Subadi (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja.

Work-Life Balance

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 2,711 > t tabel sebesar 2,01808 dengan tingkat signifikan 0,010 < 0,05, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diterima. Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan work-life balance sudah dicapai dan pegawai dapat mengatur waktu dengan baik, fokus dengan pekerjaan sehingga disiplin kerja meningkat. Dengan adanya work-life balance maka akan timbul disiplin kerja, atau dapat dikatakan bahwa work-life balance membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiwiek Widyastuti dan Tajuddin Pogo (2022) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 2,592 > t tabel sebesar 2,01808 dengan tingkat signifikansi 0,013 < 0,05, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diterima. Hubungan antar pegawai maupun dengan atasan terlihat baik dan harmonis. Interaksi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen berjalan dengan baik. Adanya hubungan yang aman, nyaman dan tenang pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan meningkatkan tindakan disiplin kerja. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprianti dan Wulandari (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diterima. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.
2. Secara parsial *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dihasilkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.
3. Secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.
4. Secara simultan (bersama-sama) kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diterima.

Saran

Bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen diharapkan lebih memperhatikan dan mempertimbangkan disiplin kerja dengan mengadakan sebuah kegiatan seperti mengadakan *workshop* dan training motivasi minimal 3 bulan sekali atau jika memungkinkan satu bulan sekali untuk meningkatkan motivasi dan inovasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dalam meningkatkan *work-life balance* pegawai terhadap disiplin kerja, pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dapat membuat jadwal *to do list* mengenai kegiatan apa saja mengenai pekerjaan yang akan di kerjakan hari ini dan apa saja kegiatan di luar pekerjaan yang akan dilaksanakan sehingga segala kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan lebih terarah, sehingga pegawai dapat mencapai disiplin yang lebih baik.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dalam meningkatkan lingkungan kerja non fisik dengan cara memberikan apresiasi kepada pegawai terkait hasil pekerjaan yang telah dilakukan dengan memberikan pujian secara langsung ketika mendapatkan hasil kerja yang bagus, memberikan kesempatan pegawai untuk bebas berpendapat dan menuangkan ide-ide kreatifnya pada saat forum rapat, mengadakan kegiatan di luar pekerjaan seperti *outbond* bersama 3 bulan sekali untuk membangun kebersamaan dan kekeluargaan antar pegawai, sehingga terjalin hubungan yang baik sesama pegawai dan berdampak pada disiplin kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *GOVERNANCE*, 1(1).

Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.

Aprianti, A., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi*, 2(2), 246-253.

Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Echdar, S. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.

Greenhaus, J.H., Collins, K. M., & Shaw, J.D. 2003. "The Relationship Between Work Family Balance and Quality of Life." *Juournal of Vocational Behavior* 63, 510-531.

Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayah, N., Puspitasari, W., Kartika, S. E., & Herlambang, R. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (Lsm) Aliansi Tajam Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 673-688.

Kusuma, M. A. H., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen PT. ISOPLAN. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4).

Nafis, B., & Chan, A. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126.

Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stress kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84-94.

Priyanto, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi

Rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2).

Rasyid, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(1), 306-318.

Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Segala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja
(Studi Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen)

- Robbins, Stephen. P and Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta:Selemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. and Mary Coulte. 2009. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: Indeks.
- Sastrohadiwiryono, B, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV. Madar Maju.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Sitanggang, P. H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk.(Divisi Mesin). *eCo-Buss*, 3(3), 122-131.
- Sulangi, G., Lumolos, J., & Kasenda, V. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Hukum Tua dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Eksekutif*, 2(2).
- Supriyadi, D., & Kurniawan, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14760-14777.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyastuti, W., & Pogo, T. (2022). Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia. *Sch Bull*, 8(8), 225-237.
- Wursanto, I. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.