

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

Sufyan Arifin<sup>1</sup> Dani Rizana<sup>2</sup>

Universitas Putra Bangsa<sup>1,2</sup>

sufyanarifin28@gmail.com<sup>1</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, work-life balance, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai BPS Kebumen. 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; lingkungan kerja non fisik; disiplin kerja

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of transformational leadership, work-life balance, and non-physical work environment on the work discipline of BPS Kebumen employees. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale, and the sample size was 46 respondents. The sampling technique used in this study was saturated sampling. Hypotheses were tested using multiple regression analysis, 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, and the non-physical work environment partially has a significant effect on work discipline. Transformational leadership, work-life balance, and the non-physical work environment simultaneously affect work discipline.*

*Keywords: transformational leadership; work-life balance; 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.

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 (<https://www.bps.go.id/>).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dari bulan Januari – September 2022 terjadi tingkat disiplin yang terus meningkat yang dilakukan oleh para pegawai. Disebabkan karena Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Pegawai juga 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. Selain itu, 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.

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). 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.

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. 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. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid, Jauhar Arifin, dan Wahyu Subadi (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja. Hasil yang serupa juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Nining Hidayah, Wahyu Puspitasari, Shinta Eka Kartika, dan Rizal Bayu Herlambang (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja.

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. Adanya *work-life balance* maka akan timbul disiplin kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work-life balance* membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja (Wiwiek Widyastuti dan Tajuddin Pogo, 2022).

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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprianti dan Wulandari (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, pada penelitian lain yang dilakukan Moch Aditya Hadi Kusuma, dan Kustini Kustini (2021) ditemukan juga hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik 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”.

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator disiplin kerja menurut menurut Soedjono dalam Akay (2021), diantaranya:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins dan Coulter (2016:81) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994) dalam Rasyid (2020) antara lain:

1. *Idealized influence*
2. *Inspirational motivation*
3. *Intellectual stimulation*
4. *Individualized consideration*

### ***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. Menurut Greenhaus (2003) indikator worklife balance adalah

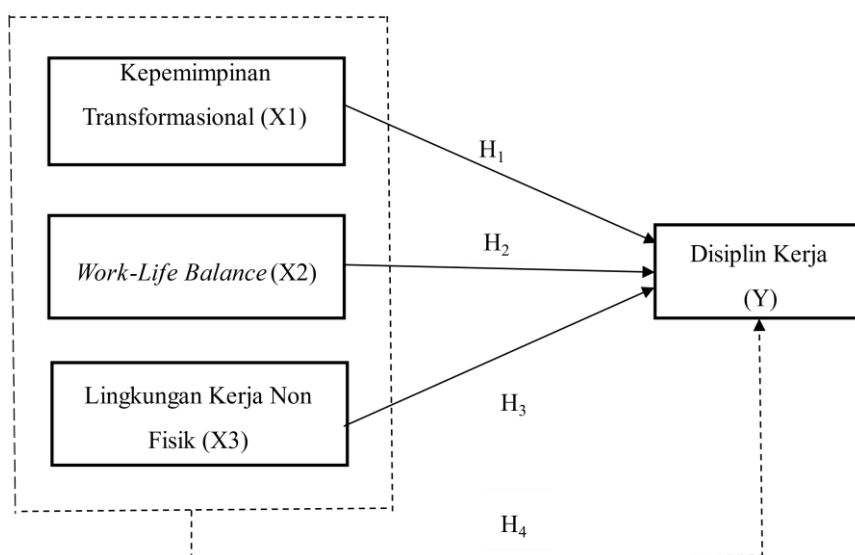
1. Kesimbangan waktu
2. Keseimbangasn peran
3. Keseimbangan kepuasan

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa 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. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61) yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat,
- b. Hubungan atasan dengan karyawan,
- c. Kerjasama antar karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Populasi penelitian ini adalah 46 pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen yang berjumlah 46 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dititipkan kepada Kepala Sub Kepegawaian Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen serta menggunakan skala Likert.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan dapat dilihat bahwa dari 46 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 46 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dengan keadaan baik sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan untuk analisis adalah 46 responden.

### Uji Kelayakan Model

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS *for windows version 25.0* didapat model regresi seperti pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,912	,931		-2,053	,046
Kepemimpinan Transformasional	,463	,079	,399	5,878	,000
<i>Work-Life Balance</i>	,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*

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

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

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 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<sub>1</sub> 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.

- b<sub>2</sub> Nilai koefisien regresi *work-life balance* (X<sub>2</sub>) 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.
- b<sub>3</sub> Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>3</sub>) 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.
- e Standar kesalahan (error)

Dari hasil diatas pengaruh yang paling dominan yaitu variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai 0,463, berikutnya variabel *work-life balance* dengan nilai 0,278, berikutnya variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai 0,268.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja. Berikut ini hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,961 <sup>a</sup>	,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 diatas, 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.



## Uji Hipotesis

### 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 ini hasil uji F pada penelitian dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,414	3	76,138	169,281	,000 <sup>b</sup>
	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 Diolah, 2022

Dari tabel 3 ANOVA dapat dilihat nilai Fhitung > Ftabel adalah  $169,281 > 2,827$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kelayakan model.

### Uji Parsial (Uji t)

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 4. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	5,878	2,01808	0,000
Work-Life Balance (X2)	2,711	2,01808	0,010
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	2,592	2,01808	0,013

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima. Dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja**

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 thitung sebesar  $5,878 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01808$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , 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.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Disiplin Kerja**

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  $t$  hitung sebesar  $2,711 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01808$  dengan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ , maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa 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.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja**

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.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1.) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen; 2.) *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen; 3.) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor kepemimpinan transformasional, work-life balance, dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dengan populasi dan sampel pegawai pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen kriteria PNS.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dibahas diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1). Diharapkan bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen dalam mempertahankan pegawainya untuk meningkatkan disiplin kerja yang dapat diberikan oleh kepemimpinan yang tegas, dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta menjaga lingkungan kerja yang baik. 2). Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi disiplin kerja 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, S. (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*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Hasibuan, M. (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). *SPPS 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.
- 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.
- 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.
- 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.