

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANGLI

Ni Kadek Wulan Mahayoni¹, Pande Ketut Ribek², Putu Agus Eka Rismawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
wulanmahayoni02@gmail.com

ABSTRACT

Terdapatnya perhatian serta penemuan perihal kasus disiplin kerja, komunikasi serta work life balance dalam usaha buat membenarkan serta tingkatan kinerja pegawai cocok dengan tujuan riset ini buat mengenali pengaruh disiplin kerja, komunikasi serta work life balance kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Riset ini dicoba pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli yang berada di Jalan. Nusantara, Pihak, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Obyek riset ini merupakan disiplin kerja, komunikasi, work life balance serta kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Jumlah sampel dalam riset ini merupakan semua pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli ialah sebesar 105 orang. Sebaliknya metode pengumpulan sampel memakai tata cara sampling bosan. Analisa informasi memakai regresi linier berganda. Hasil riset membuktikan kalau 1) Disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. 2) Komunikasi mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. 3) Work life balance mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli.

Kata kunci : *disiplin kerja, komunikasi, work life balance dan kinerja pegawai*

1. PENDAHULUAN

Kelancaran penajaan pemerintah serta penerapan pembangunan membutuhkan sesuatu pembinaan kepada aparatur negara. Aparatur Sipil Negara(ASN) selaku faktor penting sumber daya manusia, Aparatur Sipil Negara memiliki andil berarti dalam memastikan kesuksesan penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan. Oleh sebab itu tidak bisa dibantah kalau aspek manusia ialah modal penting yang butuh dicermati dalam sesuatu rezim. Perihal itu amatlah berarti sebab bagaimanapun kesuksesan sesuatu badan dalam menggapai tujuan ditetapkan oleh mutu serta keahlian sumber daya manusia(Pratiwi, 2020).

Kesuksesan sesuatu badan dalam menggapai tujuannya bisa diamati dengan terdapatnya kinerja pegawai yang besar. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai merupakan yang pengaruhi seberapa banyak mereka berikan partisipasi pada badan antara lain tercantum jumlah output, mutu output, waktu durasi output, kedatangan di tempat kerja serta tindakan kooperatif. Dengan begitu kinerja dibilang berarti untuk badan sebab bisa dipakai buat mengenali serta memperhitungkan sepanjang mana pegawai bisa melakukan kewajiban serta profesinya yang sudah diserahkan kepadanya(Mathis serta Jackson, 2020).

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli merupakan ialah faktor pelaksana Pemerintah Wilayah Kabupaten Bangli dibidang lingkungan hidup, yang dipandu oleh seseorang Kepala Dinas. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli dikala ini tengah mengalami tantangan terpaut

memaksimalkan kinerja PNS. Kasus kinerja PNS dapat jadi halangan serius dalam melaksanakan program kelestarian lingkungan hidup di Kabupaten Bangli. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli dikala ini mempunyai 105 pegawai yang berkedudukan PNS yang dibagi jadi sebagian bagian di antara lain: Bagian Sekretaris, Sub. Bagian Biasa, Sub. Bagian Finansial, Aspek Perlindungan serta Pengurusan Lingkungan Hidup, Aspek Pengelolaan Sampah, Limbah B3 serta Peningkatan Kapasitas dan Aspek Pengendalian Pencemaran serta Kerusakan Lingkungan.

Evaluasi kinerja pegawai dilaksanakan buat menilai kinerja para pegawai, hasil dari evaluasi itu bisa berikan petunjuk untuk pimpinan ataupun administrator yang bersangkutan dalam bagan menilai kinerja. Pemantauan dilapangan menciptakan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai yang berhubungan dengan penanganan profesi belum bisa terkabul, alhasil pendapatan standar jasa minimum yang wajib dipadati sedang belum cocok dengan yang diharapkan. Pegawai sedang kurang cermat kepada profesi yang dicoba dan tidak mengecek balik profesi yang sudah dicoba. Seding ditemui pegawai yang memuat durasi kerjanya dengan duduk- duduk ngobrol, atau pergi kantor buat urusan- urusan yang tidak berhubungan dengan kewajiban profesinya. Tidak hanya itu dalam masa komputerisasi dikala ini, tiap pegawai sepatutnya memahami teknologi yang berhubungan dengan komputer, tetapi sedang terdapat pegawai yang belum memahaminya alhasil sedang tergantung pada pegawai yang lain buat menuntaskan kewajiban yang jadi tanggung jawabnya.

Kenyataan yang didapat dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli rendahnya kinerja pegawai diakibatkan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja ialah perihal yang butuh dicermati, sebab pegawai yang mempunyai disiplin yang besar sangat membantu sesuatu perusahaan buat menggapai tujuannya. Besar rendahnya tingkatan absensi mempengaruhi kepada kinerja pegawai, terus menjadi besar tingkatan absensi hendak menurunkan kinerja pegawai sedemikian itu pula terus menjadi kecil tingkatan absensi hendak tingkatan kinerja pegawai. Industri wajib senantiasa mencermati absensi karyawannya, alhasil profesi tidak tertunda. Ketidak hadiran seseorang pegawai hendak mempengaruhi kepada kinerja pegawai, alhasil lembaga ataupun badan tidak dapat menggapai tujuan dengan cara maksimal(Anderson serta Geldenhuys, 2011).

Bersumber pada hasil tanya jawab dengan kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli dikenal kalau terdapatnya pegawai yang kurang disiplin, yang bisa diamati dari tingkatan absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli tergolong besar yang mengindikasikan kalau pegawai belum maksimal dalam disiplin absensi. Bersumber pada tanya jawab dengan arahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli melaporkan kalau nilai ketidakhadiran yang besar menyebabkan pegawai tidak bisa menuntaskan profesi pas durasi. Lebih lanjut dia berkata kalau kala sebagian pegawai bolos dari profesi mereka, bobot kerja dibagi tidak menyeluruh di antara pegawai yang muncul serta melambatkan progress profesi dengan cara totalitas. Bersumber pada pemantauan ditemui pula pegawai kerap meninggalkan ruangan kerja serta mencari aktivitas lain semacam menemui temannya di bagian lain atau meninggalkan kantor di waktu jam kerja. Perihal ini mengisyaratkan belum optimalnya penerapan tanggung jawab yang dicoba PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli.

Pengaruh disiplin kerja kepada kinerja pegawai dibantu dalam riset yang dicoba oleh Noviani(2021), Silalahi, dkk.,(2021), Hidayat(2021), Panggabean, dkk.,(2022), Putra serta Sunarsih(2023) dan Pilanto, dkk.,(2024) yang merumuskan kalau disiplin kerja mempengaruhi positif dn penting kepada kinerja pegawai. Hasil yang berlainan ditemui pada riset yang dicoba oleh Nasrul, dkk.,(2021), Hapsari, dkk.,(2022), Muna serta Isnowati(2022) dan Fitria serta

Limgiani(2024) yang merumuskan kalau disiplin kerja tidak mempengaruhi kepada kinerja pegawai.

Aspek berikutnya yang pengaruhi kinerja pegawai merupakan komunikasi. Bagi Effendi(2018) komunikasi yakni kapasitas orang ataupun golongan guna menyampaikan perasaan, pikiran serta niat pada individu serta golongan lain. Komunikasi wajib terjalin bagus dengan semua pegawai. Komunikasi yang terjalin antara pegawai serta arahan seharusnya balance alhasil dalam penyampaian data ataupun pesan bisa diperoleh dengan nyata serta mempengaruhi kepada kenaikan kinerja semua pegawai pada sesuatu industri(Echdar serta Maryadi, 2022).

Komunikasi yang terjalin pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli lumayan teratur, tetapi begitu sedang dialami belum efisien sebab komunikasi lewat rapat lebih kerap dengan surat, SMS, chatWA. Bersumber pada hasil tanya jawab kepada Kepala Dinas dimana ada permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli ialah pegawai sedang belum sanggup merespon tiap komunikasi dengan bagus alhasil kerap kali terjalin kesalahpahaman dalam komunikasi dampingi pegawai, ini disebabkan tidak terdapatnya informasi yang nyata, serta alat yang kurang bagus dalam mengantarkan antaran pelanggan. Permasalahan lain yang sering terjalin merupakan penyebaran data yang kurang nyata, dan kurangnya melaksanakan rapat mingguan. Rapat mingguan itu dapat dijadikan media untuk pegawai buat memberi opini hal permasalahan yang lagi dialami bagus itu permasalahan kewajiban serta tanggung jawab atau permasalahan ikatan kerja dengan sesama pegawai alhasil komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan maksimal.

Komunikasi pengaruhi kinerja pegawai searah dengan riset yang dicoba oleh Hidayat(2021), Panggabean, dkk.,(2022), Viona, dkk.,(2023), Putra serta Sunarsih(2023), Pilanto, dkk.,(2024) dan Pratiwi serta Dewanti(2024) komunikasi mempengaruhi positif penting kepada kinerja pegawai. Hasil yang berlainan ditemui pada riset yang dicoba oleh Silalahi, dkk.,(2021), Anandita, dkk.,(2021), Jamal, dkk.,(2022) dan Najati serta Susanto(2022) yang merumuskan kalau komunikasi mempengaruhi minus serta tidak penting kepada kinerja pegawai.

Minimnya praktek work life balance dalam bertugas jadi salah satu aspek faktor menyusutnya kinerja pegawai. Penyeimbang kehidupan kerja bisa membantu wiraswasta serta pegawai buat jadi segar serta produktif dalam kehidupan individu serta handal. Beberapa besar badan saat ini sudah memikirkan isu- isu yang berhubungan dengan profesi serta kehidupan karyawannya, dan berupaya buat lebih melindungi pegawai dengan metode memisahkan pekerjaan dari kehidupan individu supaya bisa tingkatkan kinerja kerja(Moedy, 2013).

Rendahnya work life balance bersumber pada hasil tanya jawab dengan pegawai berkata kalau dalam menempuh kedudukannya di profesi serta keluarga belum balance sebab sedang lebih berat pada kedudukan mereka di profesi. Pegawai berkata kalau ini diakibatkan sebab seringnya lewat waktu serta sulitnya dalam memohon cuti kerja. Pegawai juga pula merasa kalau kesehatan diri menurun, kerap sakit meski sakit yang dirasakan bukan penyakit yang serius semacam pusing, kelelahan, tidak enak badan, sakit kepala serta flu. Antusias kerja buat berkontribusi untuk lembaga juga telah menyusut sebab itu mereka merasa mau supaya kewajiban kerjanya berakhir serta tidak menaikkan kewajiban kerjanya lagi.

Bagian keluarga serta sosial warga disebabkan sulitnya memilah durasi alhasil banyak pegawai yang melaksanakan bolos tanpa ijin pada kesimpulannya pengaruhi pegawai di dalam profesinya. Dalam perihal ini mereka membenarkan kalau aktivitas sosial semacam perihalnya warga di Bali

yang adat- istiadat serta budayanya tidak bisa dijaui. Tiap warga Bali di wilayahnya tiap- tiap terdapat yang dikenal" mebanjar" ataupun masuk alur. Alur ialah ORMAS(Badan Warga) konvensional di Bali. Ini ialah bagian sosial yang wajib dijalani dalam kehidupan bermasyarakat. Bila di sesuatu alur terdapat seremoni ngayah(memikul royong di pura atau tempat bersih agama hindu) diharuskan buat turut dan. Sedemikian itu juga bila terdapat seremoni kematian, kremasi, perkawinan, serta seremoni keimanan yang lain.

Perihal ini diperkuat dengan riset yang dicoba oleh Noviani(2021), Mardiani serta Widiyanto(2021), Mardiana, dkk.,(2023), dan Adhitarma serta Adnyani(2023) yang merumuskan kalau work life balance mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai. Hasil yang berlainan ditemui pada riset yang dicoba oleh Kembuan, dkk.,(2021), Mundung, dkk.,(2022), Affandi serta Sutianingsih(2023) dan Rossa, dkk.,(2024) yang merumuskan kalau work life balance tidak mempengaruhi dengan cara penting kepada kinerja pegawai.

Bersumber pada kasus yang ditemui pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli dan terdapatnya perbandingan hasil riset lebih dahulu, hingga alasan itu yang melandasi riset ini mengutip tajuk“ Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi serta Work Life Balance kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli”.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Riset ini memakai goal setting theory selaku filosofi penting(grand theory). Goal setting theory(teori penentuan tujuan) ialah salah satu wujud teori dorongan yang dibesarkan oleh Locke semenjak 1968. Goal setting theory menekankan pada berartinya ikatan antara tujuan yang diresmikan serta kinerja yang diperoleh.

Disiplin Kerja

Bagi Hasibuan(2020) menerangkan kedisiplinan ialah guna operatif manajemen sumber daya manusia yang terutama sebab terus menjadi bagus disiplin pegawai, terus menjadi besar hasil yang dicapainya. Bagi Rivai(2020), ada pula penanda disiplin kerja selaku selanjutnya: kedatangan, ketaatan pada peranan serta peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan memakai perlengkapan kantor dengan bagus.

Komunikasi

Bagi Ganyang(2018) komunikasi merupakan sesuatu kegiatan penyampaian serta pendapatan catatan ataupun data dari seorang pada orang lain dengan impian orang yang menyambut catatan ataupun data itu menginterpretasikan cocok dengan yang diartikan oleh penyampai pesan ataupun data. Ada pula penanda dari komunikasi bagi Prayejani(2024) merupakan selaku selanjutnya: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada tindakan dan ikatan yang kian bagus.

Work Life Balance

Bagi Pambudi(2020) work life balance merupakan tantangan buat menggapai suatu penyeimbang hidup dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada profesi ataupun tanggung jawab pada keluarga. Bagi Rondonuwu, dkk.,(2018) buat mengukur work life balance ada indikator-indikator selaku selanjutnya: Time Balance(Penyeimbang Waktu), Involvement Balance(Penyeimbang Keterlibatan) dan Satisfaction Balance(Penyeimbang Kepuasan)

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil profesi yang memiliki ikatan yang kokoh dengan tujuan penting organisasi, kepuasan pelanggan, serta membagikan partisipasi pada ekonomi. Kinerja merupakan mengenai melaksanakan profesi serta hasil yang digapai dari profesi itu (Hamali, 2018). Ada pula indikator-indikator kinerja bagi Mangkunegara (2020) merupakan selaku selanjutnya: kualitas, kuantitas, penerapan kewajiban dan tanggung jawab.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2020) menerangkan kalau kedisiplinan merupakan guna operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terutama sebab semakin bagus disiplin pegawai, semakin besar kinerja yang bisa dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang bagus, susah untuk badan menggapai hasil yang maksimal. Disiplin yang bagus menggambarkan besarnya tanggung jawab seorang kepada tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Perihal ini mendesak antusiasme kerja, antusias kerja, serta terwujudnya tujuan badan. Lewat disiplin hendak menggambarkan daya, sebab umumnya seorang sukses dalam karyanya merupakan mereka yang mempunyai disiplin yang besar. Untuk menciptakan tujuan badan, yang awal wajib dibentuk serta ditegakkan industri merupakan ketertiban karyawannya. Bersumber pada uraian itu, disiplin kerja mempunyai ikatan dengan kinerja pegawai, perihal ini terus menjadi diperkuat oleh sebagian riset terdahulu, yang dicoba oleh Noviani (2021), Silalahi, dkk., (2021), Hidayat (2021), Panggabean, dkk., (2022), Putra serta Sunarsih (2023) dan Pilanto, dkk., (2024) yang merumuskan kalau disiplin kerja mempengaruhi positif dan penting kepada kinerja pegawai. Bersumber pada pada statment filosofi serta hasil amatan riset lebih dahulu, hingga bisa diformulasikan anggapan:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Bagi Robbins (2018) melaporkan kalau komunikasi ialah suatu pentransferan arti ataupun uraian arti pada orang lain dalam wujud lambang-lambang, simbol, ataupun bahasa-bahasa khusus alhasil orang yang menerima data memahami arti dari informasi itu. Komunikasi merupakan sesuatu tingkah laku, perbuatan, ataupun aktivitas penyampaian ataupun pengoperan lambang-lambang yang memiliki maksud ataupun arti. Pegawai yang mempunyai informasi yang lebih bagus hendak jadi pegawai yang lebih bagus pula. Ada pula riset yang lebih dahulu dicoba mengenai pengaruh komunikasi kepada kinerja pegawai, antara lain oleh Hidayat (2021), Panggabean, dkk., (2022), Viona, dkk., (2023), Putra serta Sunarsih (2023), Pilanto, dkk., (2024) dan Pratiwi serta Dewanti (2024) komunikasi mempengaruhi positif penting kepada kinerja pegawai. Bersumber pada pada statment filosofi serta hasil amatan riset lebih dahulu, hingga bisa diformulasikan anggapan:

H₂: Komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Bagi Saina, et. al., (2016) mengemukakan kalau work life balance ialah penyeimbang kehidupan di dalam profesi dari masing-masing orang. Keseimbangan dalam bertugas ini ialah aspek berarti yang bisa mensupport melonjaknya kinerja kerja kepada sesuatu profesi. Work life balance

merupakan suatu rancangan penyeimbang yang mengaitkan ambisi ataupun pekerjaan dengan kebahagiaan, waktu senggang, keluarga, serta pengembangan spiritual. Program work life balance yang diaplikasikan dalam sesuatu industri diharapkan sanggup tingkatkan tingkatan kinerja kerja pada pegawai. Statment ini diperkuat oleh hasil riset yang dicoba oleh Noviani(2021), Mardiani serta Widiyanto(2021), Mardiana, dkk.,(2023), dan Adhitarma serta Adnyani(2023) yang merumuskan kalau work life balance mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai. Bersumber pada pada statment filosofi serta hasil amatan riset lebih dahulu, hingga bisa diformulasikan anggapan:

H₃: *Work life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli.

3. METODELOGI PENELITIAN

Riset ini dicoba pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli yang berada di Jl. Nusantara, Pihak, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Dalam riset ini yang jadi obyek riset merupakan disiplin kerja, komunikasi, work life balance serta kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Riset ini memakai sampel jenuh, dimana peneliti memakai semua populasi jadi sampel berjumlah 105 orang. Meitoidoi peingumpulan informasi yang dipeirgunakan dalam peineelitian ini merupakan obsedrvasi, tanya jawab, angket serta riset pemilihan. Teiknik analisa informasi yang dipakai merupakan percobaan keabsahan serta reliabilitas elastis riset, analisa regresi linier berganda, percobaan anggapan klasik, analisa hubungan berganda, percobaan koefisien pemastian, dan percobaan t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,892	Valid
	X _{1.2}	0,914	Valid
	X _{1.3}	0,915	Valid
	X _{1.4}	0,895	Valid
Komunikasi (X ₂)	X _{2.1}	0,867	Valid
	X _{2.2}	0,911	Valid
	X _{2.3}	0,867	Valid
	X _{2.4}	0,860	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X ₃)	X _{3.1}	0,944	Valid
	X _{3.2}	0,920	Valid
	X _{3.3}	0,936	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	0,692	Valid
	Y _{1.2}	0,841	Valid
	Y _{1.3}	0,866	Valid
	Y _{1.4}	0,819	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Bagan 1 membuktikan kalau angka Pearson Correlation instrumen terletak di atas 0,30 berarti seluruh instrumen yang dipergunakan buat mengakulasi informasi berbentuk kuesioiner hasilnya merupakan asi.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,925	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,896	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X_3)	0,925	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,811	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Bersumber pada hasil analisa pada Bagan 2 diterima kalkulasi angka Croinbachs Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 ini berarti instrumen telah reliable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	105
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Bagan 3 bisa diamati kalau angka Asymp. Sig.(2-tailed) merupakan 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti bisa dibidang kalau variabel itu merupakan berdistribusi wajar.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,815	1,227
Komunikasi (X2)	0,991	1,009
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,816	1.226

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Bagan 4 membuktikan angka Tolerance lebih besar dari 0,10 dan angka VIF lebih kecil dari 10. Hingga bisa disimpulkan kalau dalam modeil regresi tidak terjalin multikoilinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	0,228
Komunikasi (X2)	0,494
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,608

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Bagan 5 bisa dikenal kalau angka signifikansi antara variabel bebas dengan angka mutlak residualnya(ABS_RES) lebih besar dari 0, 05. Perihal ini berarti tidak terjalin pertanda Heteroskedastisitas pada bentuk regresi.

Hasil Analisis Data

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Sig.
(Constant)	0,832	1,149	0,723	0,471
Disiplin Kerja (X1)	0,391	0,052	7,490	0,000
Komunikasi (X2)	0,353	0,057	6,198	0,000
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,234	0,066	3,533	0,001
R				.770
<i>Adjusted R Square</i>				.581

Sumber: Data diolah, 2025

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,832 + 0,391 X_1 + 0,353 X_2 + 0,234 X_3$$

- 1) Angka $b_1 = 0,391$ maksudnya kalau bila disiplin kerja naik satu dasar sebaliknya komunikasi serta work life balance senantiasa hingga kinerja pegawai pada umumnya hendak naik sebesar 0,391.
- 2) Angka $b_2 = 0,353$ maksudnya kalau bila komunikasi naik satu dasar sebaliknya disiplin kerja serta work life balance senantiasa hingga kinerja pegawai pada umumnya hendak naik sebesar 0,353.
- 3) Angka $b_3 = 0,234$ maksudnya kalau bila work life balance naik satu dasar sebaliknya disiplin kerja serta komunikasi senantiasa hingga kinerja pegawai pada umumnya hendak naik sebesar 0,234.

b. Analisis Korelasi Berganda

Bersumber pada hasil analisa pada Bagan 6 diterima hasil koefisien hubungan berganda(R) merupakan sebesar 0,770 terletak antara 0,600 hingga dengan 0,799 yang berarti hubungan merupakan kuat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Bersumber pada hasil analisa pada Bagan 6 diterima hasil angka Adjusted R Square sebesar 0,581 alhasil bisa dihitung persentase partisipasi disiplin kerja, komunikasi serta work life balance kepada kinerja pegawai sebesar 58,1% dengan sisa 41,9% dipengaruhi variabel lain diluar riset.

d. Uji Statistik t (t-test)

1) Pengaruh disiplin kerja kepada kinerja pegawai

Bersumber pada Bagan 6 hasil analisa pengaruh disiplin kerja kepada kinerja pegawai didapat angka t- hitung sebesar 7,490 dengan angka signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil ini memiliki maksud kalau terdapat pengaruh positif serta penting antara disiplin kerja kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli(anggapan diperoleh).

2) Pengaruh komunikasi kepada kinerja pegawai

Bersumber pada Bagan 6 hasil analisa pengaruh komunikasi kepada kinerja pegawai didapat angka t- hitung sebesar 6,198 dengan angka signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil ini memiliki maksud kalau terdapat pengaruh positif serta penting antara komunikasi kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli(anggapan diperoleh).

3) Pengaruh work life balance kepada kinerja pegawai

Bersumber pada Bagan 6 hasil analisa pengaruh work life balance kepada kinerja pegawai didapat angka t- hitung sebesar 3,553 dengan angka signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 (0,001 < 0,05). Hasil ini memiliki maksud kalau terdapat pengaruh positif serta penting antara work life balance kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli(anggapan diperoleh).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli, ini berarti anggapan awal dalam riset ini bisa diperoleh. Disiplin kerja yang diresmikan disuatu lembaga hendak pengaruhi kinerja karyawannya, dengan mencermati kehadiran, ketaatan pada peranan serta peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan memakai peralatan kantor dengan bagus hingga tingkatan ketertiban hendak bertambah alhasil hasil kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli pula bertambah. Hasil riset ini searah dengan filosofi yang di informasikan oleh Sastrohadiwirjo & Syuhada (2021: 295), kalau terdapatnya hubungan yang besar antara disiplin kerja dengan kinerja yang digapai seorang. Maksudnya terus menjadi bagus disiplin kerja, hingga terus menjadi bagus pula kinerja yang digapai seorang. Hasil riset itu relevan dengan riset lebih dahulu yang dicoba oleh Noviani (2021), Silalahi, dkk., (2021), Hidayat (2021), Panggabean, dkk., (2022), Putra serta Sunarsih (2023) dan Pilanto, dkk., (2024) yang merumuskan kalau disiplin kerja mempengaruhi positif dan penting kepada kinerja pegawai. Tingkatan disiplin pegawai kepada ketentuan serta durasi dengan cara langsung menjamin daya guna dan kestabilan dalam pendapatan sasaran badan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli, ini berarti anggapan kedua dalam riset ini bisa diperoleh. Komunikasi yang efisien mempunyai pengaruh yang penting serta positif kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Alur komunikasi yang mudah, bagus dengan cara dalam ataupun eksternal, membenarkan kejelasan kewajiban, tanggung jawab, serta tujuan badan, alhasil

kurangi kekeliruan serta tingkatkan kemampuan operasional. Perihal ini dengan cara langsung berakibat pada kenaikan kinerja pegawai dalam melaksanakan guna penting Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli yang kerap kali menginginkan koordinasi kilat serta pengumpulan ketetapan yang pas. Tidak hanya pandangan fungsional, komunikasi pula berfungsi genting dalam membuat lingkungan kerja yang serasi serta mendukung. Terdapatnya saluran korban balik(feedback) 2 arah yang terbuka membolehkan pegawai merasa didengar, dinilai, serta termotivasi, yang berikutnya tingkatkan antusias kerja serta kebahagiaan kerja dengan cara totalitas. Hasil riset ini searah dengan riset yang dicoba oleh Hidayat(2021), Panggabean, dkk.,(2022), Viona, dkk.,(2023), Putra serta Sunarsih(2023), Pilanto, dkk.,(2024) dan Pratiwi serta Dewanti(2024) komunikasi mempengaruhi positif penting kepada kinerja pegawai. Penyampaian data yang nyata serta efisien antarpegawai bisa meminimalisir kekeliruan kerja dan memesatkan koordinasi dalam menggapai sasaran badan dengan cara tepat sasaran.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Work life balance mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli, ini berarti anggapan ketiga dalam riset ini bisa diperoleh. Penyeimbang kehidupan kerja serta individu(*work- life balance*) mempunyai pengaruh krusial kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Aplikasi *work- life balance* yang bagus membolehkan pegawai buat mengatur tekanan pikiran dengan cara efisien, kurangi resiko kelelahan(*burnout*), serta melindungi kesehatan waktu jauh. Hasilnya, pegawai membuktikan tingkatan kedatangan yang lebih bagus, fokus yang bertambah dikala bekerja, serta kinerja yang lebih tidak berubah- ubah dalam melaksanakan program- program kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Kebalikannya, minimnya penyeimbang kehidupan kerja bisa menurunkan dorongan serta kinerja pegawai dengan cara penting. Titik berat profesi yang kelewatan tanpa durasi senggang yang mencukupi bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja, tingkatan absensi yang besar alhasil merendahkan kinerja pegawai. Hasil riset ini seja riset lebih dahulu yang dicoba oleh Noviani(2021), Mardiani serta Widiyanto(2021), Mardiana, dkk.,(2023), dan Adhitarma serta Adnyani(2023) yang merumuskan kalau *work life balance* mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai. Penyeimbang antara kehidupan individu serta profesi sanggup kurangi tingkatan tekanan pikiran dan tingkatkan dorongan serta fokus pegawai dalam menuntaskan kewajiban dengan cara maksimal.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Bersumber pada informasi yang diperoleh sehabis diolah balik, hingga bisa ditarik kesimpulan selaku selanjutnya: 1) Disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Perihal ini berarti terus menjadi bagus disiplin kerja, hingga kinerja pegawai hendak bertambah. 2) Komunikasi mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Perihal ini berarti terus menjadi bagus komunikasi, hingga kinerja pegawai hendak bertambah. 3) *Work life balance* mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangli. Perihal ini berarti terus menjadi bagus *work life balance*, hingga kinerja pegawai hendak bertambah. Sebagian keterbatasan dalam riset itu, antara lain pengumpulan informasi dicoba dengan *cross sectional*, dimana diperlukan subyek riset yang relatif besar ataupun banyak dengan anggapan variabel bebas yang mempengaruhi lumayan banyak hingga hendaknya memakai riset *longitudinal*. Riset terbatas cuma dicoba dengan jumlah sampel sebesar 105 orang, supaya lebih besar jangkauan analisisnya hingga riset yang hendak tiba butuh dibesarkan dengan lembaga ataupun industri jumlah sampel yang lebih besar ataupun lebih dari satu industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., dan Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 840.
- Affandi, A., dan Sutaningsih, S. (2023). Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 186-193.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., dan Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Anderson, B., dan Geldenhuys, D.J. (2011). The Relationship Between Absenteeism And Employer-Sponsored Child Care. *Southern African Business Review*. Volume 15 Number 3.
- Echdar, S., dan Maryadi, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pinrang. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*. 1(1), 28-34.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen*. Edisi II. Depok: Rajawali Pers.
- Fitria, A. S., dan Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141-155.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hapsari, I., Putriana, L., dan Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan the Influence of Internal Communication, Work Discipline and Team Work Toward Employee Performance. *Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., dan Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35-44.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., dan Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. (XIV). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M., Suwanto, H., dan Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 181-196.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Mathis, R., dan Jackson, J. (2020). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moedy, D.M.R. (2013). Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *E-Journal*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Muna, N., dan Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Mundung, M. S., Trang, I., dan Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353-364.
- Najati, H. A., dan Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
- Pambudi, M. R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk. *Universitas Pertamina*. 9(1), 110–120.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., dan Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Pilanto, A., Swedana, I. N., dan Borman, R. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(5), 1755-1760.
- Pratiwi, N. K. W., & Dewanti, M. A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Arena Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 7(2), 158-167.
- Pratiwi, N.M.D. (2020). Pengaruh Diklat, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Warmadewa.
- Prayejani, N.L.H. (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Harum Jaya Gianyar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Ngurah Rai.
- Putra, B. P., dan Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7-12.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., dan Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2), 30–39.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., dan Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 214-226.
- Saina, I. V, Pio, R. J., dan Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Manado. *Administrasi Bisnis*. IV, 2–3.
- Sastrohadiwiryono, S., dan Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., dan Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Viona, O., Abunawas, A., dan Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66-77.