

Original Article

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Gunungsitoli

Yasen Halimsyah Zebua*, Delipiter Lase, Robina Markus P. Waruwu, Martha S. Dinata Mendrofa

Author Affiliation

Department of Management
Universitas Nias

*Corresponding author e-mail:
yasenzebua302@gmail.com

Article Information

Received: November 30, 2025

Revised: November 30, 2025

Accepted: November 30, 2025

Keywords

work-life balance, work discipline,
employee performance, municipal
police, street vendors, law
enforcement

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and work discipline on employee performance among municipal police officers (Satpol PP) in enforcing regulations against street vendors in Gunungsitoli City, Indonesia. The research is motivated by field observations indicating high workloads, physical and emotional fatigue, and several discipline issues that may reduce the effectiveness of street-vendor control operations. A quantitative associative research design was employed. The population consisted of all officers of the Gunungsitoli Satpol PP, and a census sample of 30 respondents was used. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had passed validity and reliability testing and were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that: (1) work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.745; (2) work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with an R^2 of 0.716; and (3) jointly, work-life balance and work discipline have a strong and significant effect on employee performance, with an R^2 of 0.823. These findings indicate that improving Satpol PP performance in enforcing regulations on street vendors depends not only on strengthening formal discipline, but also on the organization's ability to create working conditions that support a healthy balance between employees' work and personal lives.

@ 2025 Authors | PT Delada Cahaya Masagro

This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Kota Gunungsitoli. Latar belakang penelitian berangkat dari temuan lapangan mengenai beban kerja yang tinggi, potensi kelelahan fisik dan emosional, serta masih ditemukannya pelanggaran disiplin yang berimplikasi pada efektivitas penertiban PKL. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli, dan sampel yang digunakan berjumlah 30 orang dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745; (2) disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan R^2 sebesar 0,716; dan (3) secara simultan, *work-life balance* dan disiplin kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan R^2 sebesar 0,823. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja Satpol PP dalam penertiban PKL tidak hanya ditopang oleh penguatan disiplin formal, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan organisasi menyediakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.

Kata kunci: *work-life balance*, keseimbangan kehidupan-kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai, Satpol PP, pedagang kaki lima, penertiban

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab langsung terhadap pelayanan publik. Kinerja yang optimal tidak hanya tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, dan profesionalisme dalam menjalankan fungsi-fungsi kelembagaan. Dalam konteks birokrasi modern yang dihadapkan pada beban kerja tinggi dan dinamika sosial yang kompleks, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin strategis, terutama terkait upaya menciptakan kondisi kerja yang mampu menopang kinerja pegawai secara berkelanjutan (Chrisdianto & Respati, 2019; Suryani et al., 2023).

Salah satu isu penting dalam pengelolaan pegawai adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Secara teoretis, *work-life balance* sering dipahami sebagai sejauh mana individu sama-sama terlibat (*equally engaged*) dan sama-sama puas (*equally satisfied*) dalam peran kerja dan peran keluarganya (Cochis, 2022; Greenhaus et al., 2003). Pendekatan lain menekankan bahwa *work-life balance* ditandai oleh rendahnya konflik peran dan tingginya *role enrichment* di domain kerja maupun non-kerja, sehingga tuntutan dari satu peran tidak secara destruktif mengganggu peran yang lain. Dalam praktiknya, *work-life balance* berkaitan dengan kemampuan individu mengalokasikan waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan aktivitas personal, sehingga tercapai ritme hidup yang berkelanjutan dan tidak menimbulkan kelelahan kronis.

Berbagai studi mutakhir menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap berbagai indikator kinerja dan kesejahteraan kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja dan motivasi. Penelitian Ramadhani & Sary (2023), Rifa'i et al. (2023), serta Nawawi et al. (2025) menemukan bahwa *work-life balance* yang baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai, sekaligus menurunkan intensi keluar (*turnover intention*) dan kelelahan psikologis. Temuan serupa ditunjukkan oleh studi Barokah et al. (2025) dan Hidayat et al. (2025) yang mengintegrasikan bukti global: *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap kinerja

pegawai, baik di sektor privat maupun publik, khususnya ketika didukung oleh budaya organisasi yang sehat dan praktik manajemen yang peka terhadap kesejahteraan pegawai.

Di sisi lain, disiplin kerja tetap menjadi fondasi penting dalam menjaga keteraturan dan efektivitas operasional organisasi. Dalam literatur manajemen Indonesia, disiplin kerja sering dimaknai sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Rizqiyah, 2022). Pendekatan yang lebih kontemporer menjelaskan disiplin kerja sebagai kapasitas untuk secara konsisten dan tepat waktu memenuhi kewajiban, menaati aturan, serta menunjukkan komitmen dalam menjalankan tanggung jawab (Nurhidayati et al., 2022; Robert & Adiputra, 2024). Indikator disiplin kerja umumnya mencakup ketepatan hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada prosedur dan standar kerja, serta konsistensi perilaku kerja yang selaras dengan kode etik organisasi (Kasari & Takrim, 2025; Suriani et al., 2023).

Secara empiris, sejumlah penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Kurnia & Senen (2020), Nainggolan et al. (2025), dan penelitian-penelitian sesudahnya menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama variabel lain seperti kepuasan kerja dan motivasi merupakan determinan penting kinerja, terutama di organisasi sektor publik yang sangat bergantung pada kepatuhan prosedural dan integritas aparatur. Studi lain dalam konteks pemerintahan daerah juga menegaskan bahwa peningkatan disiplin ditinjau dari kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan berkorelasi dengan perbaikan kualitas layanan kepada masyarakat (Astuti et al., 2023; Greenhaus et al., 2003).

Kinerja pegawai sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Nurhidayati et al., 2022; Violinda et al., 2023). Berbagai referensi klasik dan modern menjelaskan bahwa kinerja biasanya diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas (Suryani et al., 2023). Dalam konteks organisasi publik, dimensi-dimensi tersebut terefleksi pada kemampuan

pegawai memberikan pelayanan yang cepat, tepat, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Gunungsitoli merupakan perangkat daerah yang memiliki mandat strategis dalam menegakkan peraturan daerah, memelihara ketertiban umum, dan menjamin ketenteraman masyarakat. Satpol PP tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga terlibat langsung dalam berbagai aktivitas penanganan ketidaktertiban di ruang publik, termasuk penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) yang secara sosial-ekonomi sensitif dan berpotensi menimbulkan resistensi. Tugas penertiban menuntut kesiapan fisik, ketegangan, kemampuan komunikasi, dan sensitivitas sosial, sehingga kinerja pegawai Satpol PP menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi kebijakan ketertiban umum di tingkat daerah.

Hasil pengamatan awal di Satpol PP Kota Gunungsitoli menunjukkan adanya beberapa fenomena yang mengindikasikan tantangan pada aspek *work-life balance* dan disiplin kerja, khususnya dalam konteks penertiban PKL. Sebagian pegawai mengeluhkan kelelahan fisik dan tekanan emosional akibat jadwal kerja yang padat dan intensitas tugas di lapangan yang tinggi, yang berpotensi menurunkan semangat, konsentrasi, dan ketanggapan saat bertugas. Di sisi lain, masih ditemui bentuk-bentuk pelanggaran disiplin seperti keterlambatan hadir di lokasi penertiban, kurangnya kesiapan dalam menjalankan instruksi pimpinan, maupun koordinasi antaranggota yang belum optimal. Kondisi tersebut berimplikasi pada tidak maksimalnya proses penertiban dan berpotensi meningkatkan ketegangan dengan PKL yang ditertibkan.

Secara konseptual, *work-life balance* dan disiplin kerja dapat dipandang sebagai dua variabel yang saling menguatkan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja membantu pegawai mempertahankan energi fisik dan psikologis, mengelola stres, dan menjaga fokus selama bertugas. Sebaliknya, disiplin kerja mendukung pengelolaan waktu dan pelaksanaan tugas secara konsisten sesuai prosedur, sehingga tuntutan pekerjaan tidak sepenuhnya mengorbankan kehidupan pribadi. Berbagai studi terkini di sektor publik menunjukkan bahwa kombinasi *work-life balance* yang baik dan disiplin kerja

yang kuat cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan layanan publik yang lebih efektif (Khansa Nadhilah et al., 2024; Nawawi et al., 2025; Putri et al., 2025).

Namun demikian, penelitian yang secara spesifik menelaah pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP khususnya dalam tugas penertiban PKL masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik tugas Satpol PP yang sarat risiko konflik horizontal, jam kerja yang sering melewati jam normal, dan tekanan sosial di ruang publik menjadikan konteks ini penting untuk dikaji secara ilmiah. Kekosongan kajian empiris pada konteks tersebut membuka ruang penelitian untuk menguji secara lebih terarah bagaimana *work-life balance* dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai Satpol PP di daerah.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Gunungsitoli. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya terkait peran keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja dalam membentuk kinerja aparatur penegak ketertiban. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan memberikan masukan berbasis bukti bagi Pemerintah Kota Gunungsitoli dan Satpol PP dalam merumuskan kebijakan manajemen kepegawaian yang lebih humanis, efektif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang ketertiban umum.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory survey* dan model potong-lintang (*cross-sectional*), yaitu pengumpulan data dilakukan satu kali pada satu periode waktu untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP dalam penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Gunungsitoli. Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh variabel diukur dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik inferensial untuk menguji hipotesis kausal yang telah dirumuskan (Sekaran & Bougie, 2016; Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota

Gunungsitoli yang berjumlah 150 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Mengacu pada pedoman sampel 10–20% untuk penelitian survei, penelitian ini melibatkan 31 pegawai sebagai responden. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) yang disusun berdasarkan indikator *work-life balance*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang relevan dengan konteks Satpol PP (Sugiyono, 2019).

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas item diuji dengan korelasi *Pearson product-moment* antara skor item dan skor total konstruk, sedangkan reliabilitas internal diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%, dan konstruk dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ yang menunjukkan konsistensi internal yang memadai (Ghozali, 2018; Hair et al., 2019). Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi atas struktur organisasi, jumlah pegawai, dan dokumen kegiatan penertiban.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Tahap analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan kecenderungan tiap variabel, diikuti uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, melalui uji F dan uji t. Besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sejarah Singkat Satpol PP dan Penertiban PKL Kota Gunungsitoli

Setelah Kota Gunungsitoli resmi menjadi daerah otonom berdasarkan UU No. 47 Tahun 2008, pemerintah daerah membentuk perangkat-perangkat daerah termasuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai unsur penegak

Peraturan Daerah (Perda) dan penyelenggara ketertiban umum. Salah satu landasan penting tata kelola kewenangan daerah yang memuat peran Satpol PP adalah Perda Kota Gunungsitoli No. 4 Tahun 2011 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota.

Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) secara lebih sistematis mulai menguat setelah ditetapkannya Perda Kota Gunungsitoli No. 4 Tahun 2016 tentang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat. Perda ini mengatur larangan berjualan pada area tertentu (trotoar, badan jalan, dan ruang terbuka yang ditetapkan), tahapan penertiban (imbau, peringatan, hingga tindakan penertiban), serta sanksi yang dapat dikenakan. Sejak 2016, Perda ini menjadi payung hukum utama tindakan Satpol PP di lapangan.

Dalam implementasinya, periode 2019–2020 ditandai dinamika yang cukup tinggi. Salah satu momen penting adalah viralnya video penertiban PKL di Jl. Sudirman pada 2020 yang menimbulkan kritik terhadap tindakan sebagian oknum petugas dan berujung pada evaluasi internal Satpol PP. Di sisi lain, kelompok masyarakat dan aktivis lokal justru mendorong penegakan Perda yang konsisten terhadap pelaku usaha yang menggunakan trotoar sebagai ruang usaha. Hal ini menunjukkan tingginya ekspektasi publik agar ketertiban umum ditegakkan secara tegas namun tetap proporsional.

Memasuki 2024–2025, Satpol PP Kota Gunungsitoli menekankan pola penanganan yang lebih persuasif dan preventif. Pendekatan ini diwujudkan melalui sosialisasi Perda No. 4 Tahun 2016, imbauan terbuka agar PKL tidak berjualan di lokasi terlarang, dan pemberian kesempatan untuk menertibkan lapak secara mandiri sebelum dilakukan penindakan. Operasi penertiban PKL tetap dilakukan secara berkala, terutama untuk mengosongkan trotoar dan ruang pejalan kaki, namun barang sitaan dapat diambil kembali setelah pemilik menandatangani surat pernyataan tidak mengulangi pelanggaran.

Secara nasional, Satpol PP berakar pada pembentukannya tanggal 3 Maret 1950 dengan moto *Praja Wibawa* sebagai perangkat penegak ketertiban di daerah. Dalam konteks tersebut, penertiban PKL di Kota Gunungsitoli merupakan bagian dari implementasi berkelanjutan mandat Satpol PP dalam menegakkan Perda, yang diupayakan seimbang antara kebutuhan ketertiban ruang publik dan perlindungan mata pencaharian pelaku usaha kecil melalui

pendekatan persuasif terlebih dahulu, dan tindakan represif bila diperlukan.

Visi Satpol PP dan Penertiban PKL Kota Gunungsitoli adalah “terwujudnya ketertiban umum, ketenteraman masyarakat dan perlindungan masyarakat yang didukung oleh aparat yang profesional dan humanis di Kota Gunungsitoli.” Sementara misi terdiri dari (i) menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah secara profesional dan proporsional; (ii) meningkatkan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat melalui deteksi dini, pencegahan, dan penindakan; (iii) melaksanakan perlindungan masyarakat dari gangguan keamanan dan ketertiban; (iv) meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) Satpol PP agar lebih profesional dan humanis dalam menjalankan tugas; dan (v) meningkatkan sarana dan prasarana kerja untuk mendukung kinerja operasional.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli. Secara umum, karakteristik responden menunjukkan komposisi SDM yang berada pada usia produktif, dengan latar belakang pendidikan yang beragam serta dominasi pegawai pelaksana lapangan.

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	30 – 33	6	20,0
2	34 – 37	8	26,7
3	38 – 41	9	30,0
4	42 – 45	7	23,3
Jumlah		30	100

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 34–41 tahun (56,7%), yang mencerminkan pegawai dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang.

Tabel 2. Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	66,7

2	Perempuan	10	33,3
Total		30	100

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Komposisi responden didominasi oleh laki-laki (66,7%), sejalan dengan karakteristik pekerjaan Satpol PP yang menuntut mobilitas dan kekuatan fisik dalam penanganan tugas-tugas lapangan.

Tabel 3. Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	15	50,0
2	Diploma (D3)	8	26,7
3	Sarjana (S1)	6	20,0
4	Pascasarjana (S2)	1	3,3
Jumlah		30	100

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat (50%), diikuti Diploma (26,7%) dan Sarjana (20%), sedangkan hanya sebagian kecil yang berpendidikan Pascasarjana (3,3%). Komposisi ini menggambarkan bahwa Satpol PP Kota Gunungsitoli didominasi oleh pegawai dengan pendidikan menengah dan vokasional, dengan sebagian pegawai berpendidikan tinggi yang dapat mendukung fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan.

Analisis Hasil Penelitian

Pengolahan data diawali dengan verifikasi seluruh kuesioner yang kembali dari responden. Dari 30 kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli, seluruhnya kembali dalam keadaan baik, terisi lengkap, dan sesuai dengan petunjuk pengisian. Tidak ditemukan item yang kosong maupun kuesioner yang harus didiskualifikasi. Dengan demikian, 30 kuesioner dinyatakan layak diolah sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu *work-life balance* (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Instrumen *work-life balance* terdiri atas 9 butir pernyataan, disiplin kerja 12 butir, dan kinerja pegawai 10 butir, seluruhnya diukur dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

Ringkasan jawaban responden untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4–6.

Tabel 4. Deskripsi Statistik Work-Life Balance (X_1)

Statistik	Nilai
N	30
Skor minimum	29
Skor maksimum	45
Rata-rata	38,53
Simpangan baku	5,77

Skor X_1 berada pada rentang 29–45 dari skor teoritis 9–45, menunjukkan bahwa secara umum persepsi work-life balance pegawai berada pada kategori sedang–tinggi.

Tabel 5. Deskripsi Statistik Disiplin Kerja (X_2)

Statistik	Nilai
N	30
Skor minimum	40
Skor maksimum	60
Rata-rata	51,40
Simpangan baku	6,90

Skor X_2 berkisar antara 40–60 dari skor teoritis 12–60, dengan rata-rata yang relatif tinggi, menggambarkan tingkat disiplin kerja yang cukup baik di kalangan pegawai Satpol PP.

Tabel 6. Deskripsi Statistik Kinerja Pegawai (Y)

Statistik	Nilai
N	30
Skor minimum	31
Skor maksimum	50
Rata-rata	42,13
Simpangan baku	6,88

Skor Y berada pada rentang 31–50 dari skor teoritis 10–50, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori tinggi.

Secara keseluruhan, rata-rata skor work-life balance, disiplin kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung merasakan keseimbangan kerja–kehidupan yang baik, disiplin kerja yang kuat, serta kinerja yang positif dalam pelaksanaan tugas penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Gunungsitoli.

Analisis Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan korelasi *Pearson product–moment* antara skor tiap item dengan skor total variabel, menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics. Dengan jumlah responden (n) = 30, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung (*Corrected Item–Total Correlation*) lebih besar dari 0,361.

Tabel 7. Rekap Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel ($n = 30; \alpha = 0,05$)	Keterangan
Work-Life Balance (X_1)	9	0,832 – 0,942	0,361	Seluruh item valid
Disiplin Kerja (X_2)	12	0,675 – 0,833	0,361	Seluruh item valid
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,725 – 0,977	0,361	Seluruh item valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Statistics 26, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel penelitian memenuhi kriteria valid. Untuk variabel *work-life balance* (X_1), 9 item memiliki nilai r hitung antara 0,832–0,942; untuk variabel disiplin kerja (X_2), 12 item memiliki r hitung 0,675–0,833; dan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 10 item memiliki r hitung 0,725–0,977. Seluruh rentang nilai tersebut berada di atas r tabel 0,361 ($n = 30; \alpha = 0,05$), sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid dan instrumen layak digunakan untuk analisis inferensial pada tahap selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha terhadap item-item yang dinyatakan valid, dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Hair et al., 2019; Ghozali, 2018).

Tabel 8. Perhitungan Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Work-Life Balance	0,966	9
Disiplin Kerja	0,940	12
Kinerja Pegawai	0,975	10

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Statistics 26, 2025

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 (0,966; 0,940; 0,975), sehingga

instrumen *work-life balance*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Pengujian menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov terhadap nilai residual yang dihasilkan model. Hasil uji (Tabel 4.11) menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,94525762
Most Extreme Differences	Absolute	0,175
	Positive	0,090
	Negative	-0,175
Test Statistic		0,175
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen. Indikator yang digunakan adalah nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil uji (Tabel 4.12), variabel *work-life balance* dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,397 (> 0,10) dan VIF sebesar 2,520 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)

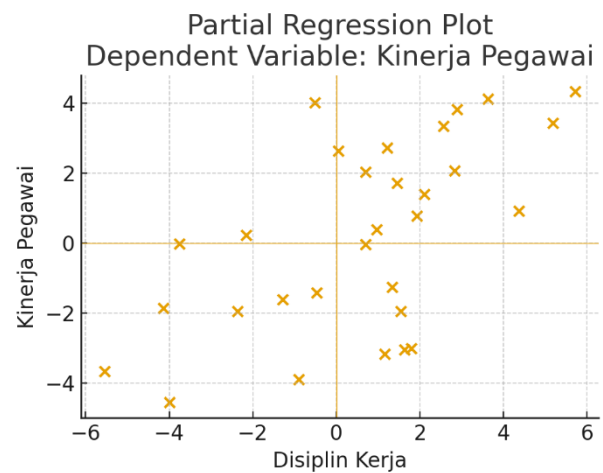
Coefficients ^a								
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
		Beta				Tolerance		
1	(Constant)	4,436	4,264	1,040	0,307			
	Work Life Balance	0,619	0,153	0,519	4,033	0,000	0,397	2,520
	Disiplin Kerja	0,442	0,128	0,443	3,448	0,002	0,397	2,520

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada berbagai nilai prediksi (Ghozali,

2019). Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS melalui analisis pola sebaran residual pada grafik *scatterplot*. Hasil uji (Gambar 1) memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas dalam model telah terpenuhi.



Gambar 1. Partial Regression Plot Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk melihat keeratan dan arah hubungan antara *work-life balance* (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi (R) bernilai positif menunjukkan hubungan searah yaitu semakin tinggi nilai variabel independen, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Work-Life Balance (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	0,745	0,736	3,597

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Nilai $R = 0,863$ menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara *work-life balance* dan kinerja pegawai. Nilai $R\text{ Square} = 0,745$ berarti 74,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *work-life balance*, sedangkan 25,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	0,716	0,706	3,794
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Nilai R = 0,846 juga menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Nilai R Square = 0,716 mengindikasikan bahwa 71,6% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja, sementara 28,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	0,823	0,810	3,052
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work Life Balance				

Nilai R = 0,907 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara kombinasi *work-life balance* dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Nilai R Square = 0,823 berarti 82,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh kedua variabel independen, sedangkan 17,7% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berada antara 0–1; semakin mendekati 1 berarti model semakin baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Ghozali, 2018).

Tabel 14. Uji Determinasi Variabel Work-Life Balance (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	0,745	0,736	3,597
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance				

Nilai R Square = 0,745 menunjukkan bahwa 74,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *work-life balance*, sedangkan 25,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 15. Uji Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	0,716	0,706	3,794
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Nilai R Square = 0,716 berarti 71,6% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja, sementara 28,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 16. Uji Determinasi Variabel Work-Life Balance (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,907	0,823	0,810	3,052
Predictors: (Constant), Work Life Balance, Disiplin Kerja Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Nilai R Square = 0,823 menunjukkan bahwa secara simultan *work-life balance* dan disiplin kerja mampu menjelaskan 82,3% variasi kinerja pegawai. Sisanya, 17,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda antara *work-life balance* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan SPSS 26, diperoleh ringkasan koefisien sebagai berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	
		Beta				
1	(Constant)	4,436	4,264	1,040	0,004	
	Work Life Balance	0,619	0,153	0,519	4,033	0,000
	Disiplin Kerja	0,442	0,128	0,443	3,448	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: diolah dari data primer melalui SPSS Statistics 26, 2025

(Ket: nilai Sig. konstanta menyesuaikan output asli; fokus interpretasi pada koefisien X_1 dan X_2)

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,436 + 0,619X_1 + 0,442X_2 + e$$

Interpretasi persamaan:

- Konstanta 4,436** menunjukkan bahwa ketika *work-life balance* dan disiplin kerja dianggap konstan ($X_1 = X_2 = 0$), maka nilai dasar kinerja pegawai adalah 4,436 satuan.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,619$** berarti setiap peningkatan satu satuan skor *work-life balance* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,619 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi $X_2 = 0,442$** berarti setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,442 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Kedua koefisien bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin baik *work-life balance* dan semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah *work-life balance* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ringkasan hasil uji F (tabel ANOVA) adalah sebagai berikut.

Tabel 18. Hasil Uji F (Simultan)

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
		Beta		Coefficients		
1	(Constant)	4,436	4,264		1,040	0,004
	Work Life Balance	0,619	0,153	0,519	4,033	0,000
	Disiplin Kerja	0,442	0,128	0,443	3,448	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah dari data primer melalui SPSS Statistics 26, 2025

Nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan F hitung = 62,675, sehingga H_0 (tidak ada pengaruh simultan X_1 dan X_2 terhadap Y) ditolak dan H_a diterima. Artinya, *work-life balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai secara parsial. Keputusan didasarkan pada nilai Sig.

Tabel 19. Hasil Uji t (Parsial) Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1167,905	2	583,952	62,675	,000 ^b
	Residual	251,562	27	9,317		
	Total	1419,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work Life Balance

- Untuk variabel ***work-life balance* (X_1)**, diperoleh nilai $t = 4,033$ dengan Sig. = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima; secara parsial *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel **disiplin kerja (X_2)**, nilai $t = 3,448$ dengan Sig. = 0,002 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima; secara parsial disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, baik *work-life balance* maupun disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli memiliki tingkat *work-life balance*, disiplin kerja, dan kinerja yang berada pada kategori tinggi. Temuan deskriptif ini sejalan dengan karakteristik tugas Satpol PP yang menuntut kesiapan fisik, ketertiban perilaku, serta kepatuhan pada prosedur kerja dalam penegakan Perda, khususnya terkait penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL). Di tengah tuntutan tersebut, fakta bahwa mayoritas responden melaporkan persepsi yang relatif positif terhadap keseimbangan kerja–kehidupan dan disiplin kerja mengindikasikan adanya fondasi individual dan kelembagaan yang cukup kuat untuk menopang kinerja operasional Satpol PP.

Secara parsial, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai korelasi yang sangat kuat ($R = 0,863$) dan koefisien determinasi sebesar 74,5%. Artinya, hampir tiga perempat variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

tingkat keseimbangan kerja–kehidupan yang mereka rasakan. Hasil regresi juga menunjukkan koefisien positif ($\beta = 0,619$), yang berarti setiap peningkatan *work-life balance* diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi asumsi teoritis bahwa keseimbangan peran kerja dan non-kerja memungkinkan individu untuk menjaga energi fisik dan psikologis, mengelola stres, serta mempertahankan fokus selama menjalankan tugas lapangan.

Jika dikaitkan dengan literatur, hasil ini konsisten dengan pandangan Greenhaus et al. (2003) dan Cochis (2022) yang menekankan bahwa *work-life balance* ditandai oleh rendahnya konflik peran dan tingginya *role enrichment*, sehingga individu dapat “sama-sama terlibat” dan “sama-sama puas” dalam peran kerja dan keluarga. Studi Ramadhani & Sary (2023), Rifa’i et al. (2023), serta Nawawi et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas, sekaligus menurunkan *turnover intention* dan kelelahan psikologis. Dalam konteks Satpol PP Kota Gunungsitoli, hasil ini mempertegas bahwa pegawai yang merasakan adanya ruang untuk mengelola waktu keluarga, istirahat, dan aktivitas personal cenderung lebih siap secara mental dan emosional ketika menghadapi situasi penertiban PKL yang sarat potensi konflik.

Temuan ini sekaligus menjelaskan fenomena di lapangan yang sebelumnya mencatat adanya kelelahan fisik dan tekanan emosional akibat jadwal kerja yang padat. Ketika keseimbangan kerja–kehidupan tidak terjaga, risiko penurunan konsentrasi, iritabilitas, dan kesalahan penilaian di lapangan menjadi lebih besar. Sebaliknya, penguatan *work-life balance* melalui penataan jadwal tugas, pengaturan jam kerja yang lebih manusiawi, dan dukungan sosial dari atasan dapat menjadi salah satu kunci menjaga stabilitas kinerja petugas penertiban.

Secara parsial, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai korelasi yang sangat kuat ($R = 0,846$) dan koefisien determinasi 71,6%. Koefisien regresi disiplin kerja ($\beta = 0,442$) menunjukkan bahwa peningkatan disiplin secara konsisten diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Angka ini menguatkan posisi disiplin sebagai fondasi perilaku kerja yang teratur, tepat

waktu, dan selaras dengan prosedur penertiban PKL.

Hasil tersebut selaras dengan literatur manajemen Indonesia yang memaknai disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan, standar, dan norma organisasi (Rizqiyah, 2022; Nurhidayati et al., 2022). Indikator disiplin—seperti ketepatan hadir, kepatuhan jam kerja, dan ketaatan prosedur—secara langsung memengaruhi kelancaran operasi penertiban dan kualitas layanan di ruang publik (Kasari & Takrim, 2025; Suriani et al., 2023). Temuan penelitian ini juga mendukung hasil studi Kurnia & Senen (2020), Nainggolan et al. (2025), dan Astuti et al. (2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai di sektor publik.

Dalam konteks Satpol PP, pelanggaran disiplin seperti keterlambatan hadir di lokasi penertiban, kurangnya kesiapan mengikuti instruksi pimpinan, atau lemahnya koordinasi antarpetugas berpotensi menimbulkan ketidakpastian di lapangan dan memperbesar peluang gesekan dengan PKL. Sebaliknya, ketika kedisiplinan tinggi, proses penertiban cenderung lebih tertib, terukur, dan konsisten dengan tahapan yang diatur dalam Perda No. 4 Tahun 2016. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin bukan hanya persoalan kepatuhan administratif, tetapi juga berkorelasi langsung dengan citra profesionalitas Satpol PP di mata public

Secara simultan, *work-life balance* dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai korelasi $R = 0,907$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,823$. Artinya, 82,3% variasi kinerja pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli dapat dijelaskan oleh kombinasi keseimbangan kerja–kehidupan dan disiplin kerja, sementara hanya 17,7% yang dijelaskan faktor lain di luar model.

Secara substantif, temuan ini memperkuat gagasan bahwa *work-life balance* dan disiplin kerja bukan dua variabel yang berdiri sendiri, melainkan saling menguatkan. *Work-life balance* menyediakan “energi psikologis” dan kualitas kehidupan yang membuat pegawai lebih siap dan fokus, sedangkan disiplin kerja mengarahkan energi tersebut ke pola perilaku yang teratur dan sesuai prosedur. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi-studi terkini yang menegaskan bahwa kombinasi kesejahteraan kerja (*well-*

being) dan disiplin perilaku kerja menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, terutama di sektor publik yang menuntut kepatuhan prosedural dan *service orientation* yang kuat (Khansa Nadhilah et al., 2024; Nawawi et al., 2025; Putri et al., 2025).

Dalam tugas penertiban PKL yang sarat sensitifitas sosial, kombinasi kedua faktor ini tampak krusial. Pegawai dengan *work-life balance* yang baik tetapi disiplin rendah berpotensi nyaman secara personal namun kurang konsisten dalam bertugas. Sebaliknya, pegawai yang sangat disiplin tetapi mengalami kelelahan dan konflik peran berisiko menunjukkan perilaku kaku atau kurang empatik terhadap PKL, yang dapat memicu ketegangan di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika keduanya sama-sama kuat, kinerja pegawai bukan hanya tinggi secara kuantitatif (jumlah operasi, ketepatan waktu), tetapi juga lebih berpeluang mencerminkan profesionalitas dan pendekatan humanis yang diamanatkan dalam visi Satpol PP Kota Gunungsitoli.

Secara kontekstual, penelitian ini memberikan kontribusi penting pada literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya pada setting Satpol PP dan penertiban PKL yang relatif jarang dikaji secara empiris. Banyak studi sebelumnya mengenai *work-life balance* dan disiplin kerja dilakukan di organisasi privat, perkantoran, atau institusi pendidikan; sementara penelitian yang secara spesifik mengkaitkan kedua variabel ini dengan kinerja aparatur penegak Perda di ruang publik masih terbatas.

Temuan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang sedikit lebih dominan dibanding disiplin kerja (koefisien regresi 0,619 vs 0,442) juga menarik, karena menegaskan bahwa dalam konteks pekerjaan berisiko dan bertekanan tinggi seperti Satpol PP, aspek kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup tidak dapat diposisikan sekadar sebagai pelengkap, tetapi justru menjadi salah satu motor utama kinerja. Hal ini menguatkan argumen bahwa strategi peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memperketat disiplin formal, melainkan perlu diimbangi kebijakan yang mendukung *work-life balance* melalui penataan jam kerja, dukungan sosial, serta manajemen beban tugas yang lebih proporsional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung dan memperluas temuan-temuan

sebelumnya bahwa *work-life balance* dan disiplin kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai, sekaligus menegaskan pentingnya mengintegrasikan perspektif kesejahteraan pegawai dan kepatuhan prosedural dalam desain kebijakan manajemen ASN di tingkat daerah, khususnya bagi Satpol PP yang memikul mandat penegakan ketertiban umum di ruang publik.

Implikasi Hasil Penelitian

Secara teoretis, temuan penelitian ini menegaskan kembali bahwa *work-life balance* dan disiplin kerja merupakan dua determinan penting kinerja pegawai di sektor publik. Kontribusi penelitian ini terletak pada konteksnya yang spesifik, yakni aparatur Satpol PP yang menjalankan fungsi penegakan Perda dan penertiban PKL di daerah kepulauan. Selama ini banyak kajian *work-life balance* dan disiplin kerja berfokus pada organisasi privat atau kantor berbasis layanan administratif; hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola hubungan serupa juga muncul pada pekerjaan lapangan yang sarat tekanan sosial dan risiko konflik. Dengan demikian, hasil penelitian memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia publik dengan bukti empiris dari konteks Satpol PP Kota Gunungsitoli.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan pesan penting bagi Pemerintah Kota Gunungsitoli dan manajemen Satpol PP bahwa upaya peningkatan kinerja tidak dapat hanya bertumpu pada penegakan disiplin formal. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa keseimbangan kerja–hidup dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Artinya, kebijakan manajemen SDM perlu secara simultan memperkuat disiplin kerja (misalnya melalui penegakan SOP, pengawasan yang konsisten, dan sistem penghargaan–sanksi yang adil) dan mendukung *work-life balance* (melalui pengaturan jadwal piket, manajemen beban kerja, kesempatan istirahat yang memadai, dan dukungan sosial dari pimpinan).

Bagi Satpol PP sendiri, temuan ini dapat dijadikan dasar untuk menyusun program internal yang lebih terarah, seperti pelatihan manajemen stres dan emosi bagi petugas lapangan, konseling atau *sharing session* berkala setelah operasi penertiban, serta peninjauan ulang pola penugasan agar tidak terkonsentrasi pada individu yang sama dalam jangka panjang. Langkah-

langkah tersebut diharapkan dapat menjaga stamina fisik dan psikologis pegawai, sekaligus memperkuat budaya disiplin kerja yang profesional dan humanis.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yakni Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, dengan jumlah responden 30 orang. Hal ini membatasi generalisasi temuan ke Satpol PP di daerah lain atau ke organisasi publik dengan karakteristik tugas yang berbeda.

Kedua, desain penelitian yang bersifat potong lintang (*cross-sectional*) hanya menangkap kondisi pada satu titik waktu, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika perubahan *work-life balance*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, misalnya sebelum dan sesudah kebijakan tertentu diterapkan.

Ketiga, pengukuran seluruh variabel menggunakan kuesioner dengan laporan diri (*self-report*). Metode ini menyimpan potensi bias, seperti kecenderungan sosial (*social desirability bias*), sehingga jawaban responden dapat cenderung “memperindah” disiplin dan kinerja yang sebenarnya.

Keempat, model penelitian hanya memasukkan dua variabel independen, yakni *work-life balance* dan disiplin kerja. Padahal, kinerja pegawai dalam konteks Satpol PP juga kemungkinan dipengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, beban kerja, sarana prasarana, dan dukungan masyarakat atau pemangku kepentingan lain.

Keterbatasan-keterbatasan ini penting dicatat agar pembaca tidak menafsirkan hasil penelitian secara berlebihan, melainkan menempatkannya sebagai kontribusi konteks-spesifik yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli. Nilai koefisien korelasi yang tinggi dan koefisien determinasi sekitar 74,5% menunjukkan bahwa semakin baik

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas penertiban PKL.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sekitar 71,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja, yang tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta konsistensi mengikuti instruksi dan prosedur. Hal ini menegaskan bahwa disiplin merupakan fondasi penting profesionalisme dan efektivitas operasi Satpol PP.
3. Secara simultan, *work-life balance* dan disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi bersama sekitar 82,3% menunjukkan bahwa kombinasi keseimbangan kerja-kehidupan dan disiplin kerja menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sementara hanya sebagian kecil yang dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja Satpol PP dalam penertiban PKL idealnya dilakukan melalui strategi ganda: memperkuat disiplin kerja sekaligus menciptakan kondisi kerja yang mendukung *work-life balance*.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pegawai Satpol PP yang mampu menjaga keseimbangan hidup dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi akan lebih siap, fokus, dan profesional dalam menjalankan mandat penegakan Perda dan penertiban PKL di Kota Gunungsitoli. Ini menjadi dasar penting bagi perumusan kebijakan manajemen SDM yang lebih komprehensif, humanis, dan berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

Referensi

- Astuti, W., Nagatirta, P., Luwiha, Purwandoko, E., & Andriyaningsih, A. (2023). Work Discipline and Job Satisfaction as the Influencing Factors that Increase the Employee's Performance. *Journal of Economic, Religious, and Entrepreneurship (JoERE)*, 1(1), 39–45.
- Barokah, M., Suhardi, Sofyan, A., & Amin, M. (2025). The Effect of Work-Life Balance, Organisational Culture and Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal*

- Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(6).
- Chrisdianto, B., & Respati, H. (2019). Determinants of Employee Performance: Study of Workability, Organizational Commitment and Professionalism in the Land Offices. *European Journal of Business and Management*, 11(23).
- Cochis, C. (2022). *Future of work: new ways of working to foster creativity and innovation*. Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.
- Fadillah Ahmad Rifa'i, Suci Putri Lestari, & Gian Riksa Wibawa. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.81>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hidayat, S., Darmanto, D., Mu'min, H., & Dja'wa, A. (2025). WORK-LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE: REVIEWING GLOBAL PERSPECTIVES. *ECOTECHNOPRENEUR: Journal Economics Technology & Entrepreneur*, 4(3), 245–262.
- Kasari, M. P. D., & Takrim, M. (2025). IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE WORK DISCIPLINE IN THE HUMAN RESOURCES DIVISION OF PT PBM SARANA BANDAR NASIONAL PUSAT. *Research Trend in Technology and Management*, 3(2), 95–103.
- Khansa Nadhilah, M., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(7), 239–253. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i7.3891>
- Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 129–140. <https://doi.org/10.17509/jimb.v11i2.24356>
- Nainggolan, D. M. R., Sagala, M. S., & Bako, E. N. (2025). Work Discipline and Job Satisfaction as Determinants of Employee Performance: Evidence from the Department of Industry, Trade, Energy, and Mineral Resources in Medan. *Global Insights in Management and Economic Research*, 1(3), 112–121. <https://doi.org/10.53905/Gimer.v1i03.20>
- Nawawi, N., Wahyudi, W., & Abdurrohman, A. (2025). Analysis of Work-Life Balance and Job Satisfaction in Improving Employee Performance Mediated by Work Motivation. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 141–155. <https://doi.org/10.36555/almana.v9i1.2798>
- Nurhidayati, Kusnilawati, N., & Santoso, A. (2022). Employee Satisfaction: Determinants and Its Effect on Performance. *Jurnal Manajemen*, XXVI(1), 67–81.
- Putri, C. S. A., Firdaus, I. T., & Chaniago, H. (2025). Work-Life Balance: Between Professionalism and Well-Being, the Role of Office Managers in Maintaining Employee Performance. *International Journal Administration, Business & Organization*, 6(2), 26–38. <https://doi.org/10.61242/ijabo.25.476>
- Ramadhani, N. D. P., & Sary, F. P. (2023). MENGOPTIMALKAN WORK LIFE BALANCE DAN PERFORMANCE APPRAISAL UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BANK XYZ BOGOR. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 23(2), 26–37. <https://doi.org/10.53640/jemi.v23i2.1356>
- Rizqiyah, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN. Universitas Sriwijaya.
- Robert, R., & Adiputra, I. G. (2024). THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Application on Economics and Business*,

2(4), 988–997.

<https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i4.988-997>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suriani, Anwar, Kurniawan, A. W., Akbar, A., & Natsir, U. D. (2023). The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Sinjai Regency Food Security Service. *International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences (IJHABS)*, 1(2), 75–84.
- Suryani, L., Kurhayadi, K., & Susniwati, S. (2023). Evaluating Service Quality and Motivation in Affecting Employee Performance in Public Sector. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 7(2), 159–172. <https://doi.org/10.30741/adv.v7i2.1225>
- Violinda, Q., Shofiana, I., & Indiworo, R. H. E. (2023). Analysis of Factors That Influence Employee Performance Through Work Effectiveness. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 218–231.