

KETERKAITAN WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI APARATUR DESA LABUHAN SANGORO KECAMATAN MARONGE

Ismawati¹, Suprianto^{2*}, Widya Meirasti³

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Penulis Korespondensi: antobalong83@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received : September 21, 2025 Accepted : November 29, 2025 Published : December 31, 2025	<i>This study aims to determine the effect of work-life balance and job satisfaction on the performance of village government apparatus employees in Labuhan Sangoro Village, Maronge Sub-District. This research employs an associative research method. The type of data examined in this study is quantitative data in the form of scores obtained from respondents' answers, collected directly from primary sources using questionnaires. The population in this study consisted of all village government apparatus employees in Labuhan Sangoro Village, totaling 35 people. The sample was determined using a saturated sampling method, in which all members of the population, totaling 35 people, were used as respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and R² test. The results of the study indicate that, partially, work-life balance had a positive and significant effect on employee performance, based on the t-statistic value being greater than the t-table value ($10.628 > 2.037$), and job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance, based on the t-statistic value being greater than the t-table value ($15.899 > 2.037$). Simultaneously, work-life balance and job satisfaction had a significant effect on employee performance, based on the F-statistic value being greater than the F-table value ($260.534 > 3.295$). Furthermore, the R² value was 0.847, which means that the ability of the variables work-life balance and job satisfaction to influence employee performance was 84.7%, while the remaining of 15.3% was influenced by other variables outside this study, such as work environment, work discipline, compensation, and leadership styles.</i>
Keywords Work Life Balance; Job Satisfaction; Employee Performance.	

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama pemerintahan yang berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, mudah diakses, serta mampu memberikan kepastian. Pada tingkat pemerintahan desa, pelayanan publik mempunyai posisi yang sangat penting karena pemerintah desa merupakan salah satu unsur pemerintahan yang berinteraksi secara langsung dengan masyarakat. Berbagai kebutuhan administrasi masyarakat, penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan, dan pelayanan kemasyarakatan menempatkan aparatur desa sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan publik pada tingkat desa tidak hanya berkaitan dengan terselesaikannya urusan administrasi masyarakat, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan aparatur memberikan pelayanan secara efektif dan bertanggung jawab. Penelitian Munir dan Aminullah (2025) menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik pada tingkat desa tidak dapat dipisahkan dari kualitas kinerja aparatur yang menjalankan pelayanan. Oleh karena itu, aparatur desa tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga perlu menunjukkan kualitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kemampuan memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian, keberhasilan pelayanan publik pada tingkat desa sangat berkaitan dengan kinerja pegawai aparatur desa. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang mampu dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, tanggung jawab, serta kemampuan individu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pemerintahan desa, kinerja aparatur dapat tercermin melalui kemampuan menyelesaikan administrasi masyarakat, ketepatan dan kecepatan memberikan pelayanan, kemampuan menjalankan tugas pemerintahan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dalam menjalankan program desa. Kinerja aparatur desa yang baik dapat membantu pemerintah desa memberikan pelayanan yang efektif. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menimbulkan keterlambatan pelayanan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, rendahnya respons terhadap kebutuhan masyarakat, dan berbagai persoalan lain dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Penelitian Sariyanto *et al.* (2025) menunjukkan pentingnya kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Penelitian pada Kantor Desa Tawangrejo menemukan permasalahan berupa kualitas dan kuantitas kerja yang belum optimal, keterlambatan waktu pelayanan, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kemandirian aparatur dalam menjalankan fungsi masing-masing. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi beberapa persoalan yang berkaitan dengan sistem evaluasi, pelatihan, dan transparansi informasi. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan kinerja aparatur desa dapat memberikan konsekuensi langsung terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai pada dasarnya tidak terbentuk dari satu faktor saja. Berbagai faktor internal maupun eksternal dapat menentukan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor tersebut dapat meliputi kompetensi, kemampuan, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta kemampuan pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai aspek sumber daya manusia yang dapat mendukung maupun menghambat kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai sektor publik adalah *work life balance*. *Work life balance* mengacu pada kemampuan individu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang mengalokasikan waktu, perhatian, energi, dan keterlibatan secara proporsional antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Dengan keseimbangan yang baik, pegawai diharapkan mampu menjalankan tugas organisasi tanpa harus mengabaikan kebutuhan kehidupan pribadinya.

Work life balance menjadi penting karena setiap pegawai tidak hanya menjalankan peran sebagai anggota organisasi. Pegawai juga memiliki peran dalam keluarga dan masyarakat serta mempunyai kebutuhan pribadi yang perlu dipenuhi. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu banyak mengambil waktu dan energi, pegawai dapat mengalami konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sebaliknya, kemampuan menjaga keseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat membantu pegawai mempertahankan kondisi psikologis dan energi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Kondisi tersebut juga relevan bagi aparaturnya pemerintahan desa. Aparatur desa bekerja dan hidup di tengah lingkungan masyarakat yang dilayaninya sehingga peran pekerjaan dan kehidupan sosial dapat memiliki batas yang tidak selalu tegas. Kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan dapat muncul pada berbagai situasi, sementara aparaturnya juga mempunyai tanggung jawab keluarga dan kehidupan pribadi. Apabila aparaturnya mampu mengatur tuntutan tersebut secara seimbang, kondisi tersebut dapat mendukung konsentrasi, kenyamanan, dan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan.

Sejumlah hasil penelitian sebelumnya memberikan dukungan empiris mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Adhitarna dan Adnyani (2023) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Selain itu, penelitian Sari *et al.* (2024) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang erat antara keseimbangan kehidupan kerja, kondisi psikologis pegawai terhadap pekerjaannya, serta kinerja yang dicapai. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Selain *work life balance*, faktor lain yang penting dalam menentukan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan tersebut dapat berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, imbalan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kesempatan berkembang, kondisi lingkungan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap hasil pekerjaan.

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap tugas dan organisasi. Kepuasan tersebut dapat mendorong semangat, komitmen, dan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat tercermin melalui rendahnya semangat kerja, kurangnya perhatian terhadap pekerjaan, keterlambatan, keinginan menghindari tugas, atau menurunnya kualitas hasil kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

Pada lingkungan pemerintahan desa, kepuasan kerja aparaturnya dapat terbentuk melalui berbagai aspek, seperti kesesuaian pembagian tugas, hubungan dengan kepala desa dan sesama aparaturnya, penghargaan terhadap pekerjaan, fasilitas kerja, kondisi lingkungan kerja, insentif atau penghasilan, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, serta rasa bangga terhadap pekerjaan dalam melayani masyarakat. Apabila aparaturnya memperoleh pengalaman kerja yang positif, mereka dapat memiliki dorongan yang lebih kuat untuk menjalankan tanggung jawabnya secara optimal.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai telah mendapat dukungan dari berbagai penelitian. Penelitian Putri dan Mujiati (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Hasil serupa diperoleh Udmah dan Al Banin (2025) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan pada kedua penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan kedisiplinan, tetapi juga oleh bagaimana pegawai memandang dan merasakan pekerjaannya. Kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya dapat menciptakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks penelitian ini, Desa Labuhan Sangoro yang menjadi lokasi dilaksanakannya penelitian ini merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Maronge, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sebagai unit

pemerintahan yang berhubungan langsung dengan warga, Desa Labuhan Sangoro memerlukan aparatur yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Penilaian kinerja dalam konteks ini perlu memperhatikan bukan hanya hasil pekerjaan, melainkan juga kondisi kerja aparatur yang menjalankannya.

Salah satu kondisi yang patut dikaji ialah *work life balance*, yaitu kemampuan aparatur desa dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam lingkungan desa, hubungan aparatur dengan warga sering berlangsung di luar urusan administratif di kantor. Keadaan tersebut dapat membuat batas antara waktu kerja, keluarga, dan kegiatan sosial menjadi kurang tegas. Kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar aparatur tetap mampu menjalankan tugas secara efektif. Apabila tuntutan berbagai peran tidak dapat dikelola dengan baik, maka aparatur desa berpotensi mengalami kelelahan atau kesulitan mempertahankan fokus kerja sehingga akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Selain itu, kepuasan kerja juga penting diperhatikan karena berkaitan dengan cara aparatur desa dalam menilai pekerjaan. Pembagian tugas, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, kondisi fasilitas kerja, penghargaan, serta pengalaman selama menjalankan pelayanan dapat membentuk tingkat kepuasan aparatur terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan tersebut selanjutnya dapat tercermin pada semangat, ketelitian, serta tanggung jawab aparatur desa dalam menjalankan pekerjaannya. Aparatur desa yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

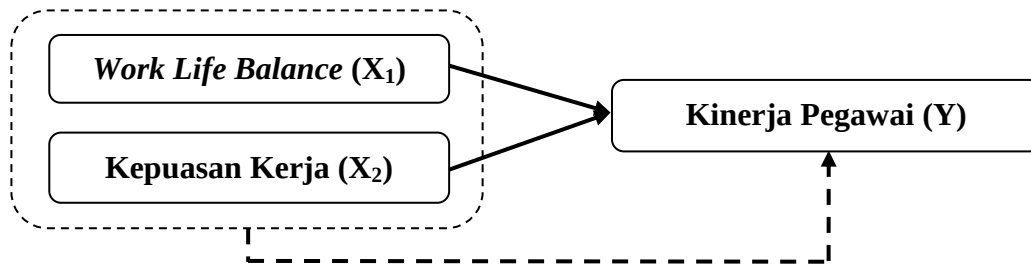
Dengan demikian, organisasi sektor publik perlu memberikan perhatian pada kondisi yang dapat menciptakan kepuasan kerja agar aparatur mampu menjalankan tugas pekerjaannya secara efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja aparatur Desa Labuhan Sangoro memiliki urgensi untuk dilakukan karena kinerja aparatur desa memiliki konsekuensi langsung terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Masyarakat membutuhkan pelayanan administrasi dan pemerintahan yang cepat, tepat, bertanggungjawab, dan mudah diperoleh. Peningkatan kinerja aparatur tidak hanya memiliki manfaat bagi organisasi pemerintah desa, tetapi juga dapat memberikan manfaat langsung kepada masyarakat Desa Labuhan Sangoro. Sebaliknya, rendahnya kinerja aparatur desa menjadi persoalan yang harus segera diatasi karena berpotensi memberikan dampak langsung yang negatif terhadap masyarakat sebagai penerima layanan. Peningkatan kinerja aparatur desa pada akhirnya diharapkan dapat mendukung penyelenggaraan pemerintahan desa yang efektif dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian yang berjudul “**Keterkaitan Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge**” menjadi relevan dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur desa. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah desa untuk menata pembagian tugas, memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja aparatur desa sehingga mutu pelayanan kepada masyarakat dapat diperbaiki secara lebih objektif berdasarkan bukti yang ditemukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji hubungan atau pengaruh variabel-variabel bebas yang terdiri dari *Work Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y). Mengacu pada berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2021), data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka bukan dalam bentuk kata-kata. Data kuantitatif yang dikaji dalam penelitian ini merupakan data skor tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sekaran dan Bougie (2021), data primer (*primary data*) adalah data informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variable ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Data primer yang dikaji dalam penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden penelitian, yaitu pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro, Kecamatan Maronge.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh anggota dan bagian dari subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan informasinya diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Menurut Kriyantono (2021), populasi meliputi kumpulan objek riset yang mempunyai karakteristik dan kriteria tertentu sesuai dengan kebutuhan objek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro, Kecamatan Maronge yang berjumlah 35 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka peneliti bisa memilih beberapa anggota dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Melihat jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang menjadi sumber data pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Sujarweni (2021), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel-variabel bebas pada penelitian ini adalah *Work Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y). Selain itu, dilakukan pula pengujian hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2). Dalam penelitian ini, data-data diolah dengan menggunakan software *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang didasarkan pada hubungan linier yang melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.406	1.295		1.086	.280
	<i>Work Life Balance</i>	.438	.041	.452	10.628	.001
	Kepuasan Kerja	.631	.040	.676	15.899	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 1.406 + 0.438 (\text{Work Life Balance}) + 0.631 (\text{Kepuasan Kerja}) + e$$

Interpretasi dari model persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai constanta (a) sebesar 1.406 yang merupakan angka konstan. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel *work life balance* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan (0), maka nilai kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y) adalah konstan sebesar 1.406.
- b. Nilai β_1 koefisien regresi variabel *work life balance* (X_1) adalah sebesar 0.438 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel *work life balance* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y) juga akan meningkat sebesar 0.438. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu kepuasan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau konstan (0).
- c. Nilai β_2 koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 0.631 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y) juga akan meningkat sebesar 0.631. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *work life balance* (X_1) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021), uji hipotesis parsial (uji t) merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial atau uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig. < 0.05).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel *Work Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang disajikan dalam tabel 1., maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 1. diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 10.628 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - k = 35 - 3 = 32$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.037, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($10.628 > 2.037$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.001 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 1. diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 15.899 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - k = 40 - 3 = 37$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.037, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($15.899 > 2.037$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.001 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021), uji hipotesis simultan atau uji F merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig. < 0.05).

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh bersama-sama *Work Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.134	2	405.567	260.534	.001 ^b
	Residual	143.214	32	1.557		
	Total	954.348	34			
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Work Life Balance</i>						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 260.534, sedangkan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan ($df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 3.295, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($260.534 > 3.295$). Sementara nilai signifikansi hasil perhitungan adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel *Work Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.847	1.24767
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Work Life Balance</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.847. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel-variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 84,7%, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, serta kebijakan dan praktik manajemen organisasi (Zen *et al.*, 2023).

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *work life balance* secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) yang menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang serta mampu mencapai kepuasan dalam kedua aspek tersebut. Keseimbangan tersebut dapat menciptakan kondisi psikologis yang lebih baik sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal, memiliki fokus yang tinggi, serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik dalam organisasi.

Dalam konteks aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge, keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat. Pegawai yang mampu mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan sebagai aparatur desa dengan kebutuhan pribadi dan keluarga akan memiliki kondisi emosional yang lebih stabil. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian nasional yang dilakukan oleh Patimah *et al.* (2024) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Cirebon. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Baskoro *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan keseimbangan kehidupan kerja dengan beban kerja mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai dalam organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai menjadi faktor penting dalam

meningkatkan kinerja aparatur desa. Pemerintah Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge perlu mempertahankan pola kerja yang mendukung keseimbangan tersebut melalui pengelolaan beban kerja, pengaturan waktu kerja yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut teori Robbins dan Judge (2023), kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, memiliki komitmen lebih besar terhadap organisasi, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik.

Dalam lingkungan pemerintahan desa, kepuasan kerja memiliki peran penting karena aparatur desa berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas administrasi, pelayanan publik, dan tanggung jawab pemerintahan desa. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian nasional yang dilakukan oleh Angelina dan Supriadi (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan. Hal serupa juga ditemukan oleh Apriyanto *et al.* (2025) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang sesuai, penciptaan hubungan kerja yang harmonis, pemberian kesempatan pengembangan diri, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama Kabupaten Lanny Jaya Papua.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge.
3. *Work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge.
4. Kemampuan variabel-variabel *work life balance* dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 84,7%, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, serta kebijakan dan praktik manajemen organisasi.

SARAN

Beberapa saran yang dapat penulis ajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge

Pemerintah Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan *work life balance* serta kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian dukungan dan penghargaan kepada pegawai. Upaya tersebut dapat meningkatkan kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Bagi Pegawai Aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge

Pegawai aparatur Desa Labuhan Sangoro Kecamatan Maronge diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta membangun sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan kepuasan kerja yang baik dan pengelolaan waktu yang efektif, pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas pelayanan pemerintahan desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & 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), 840-864.
- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51-58.
- Apriyanto, Y., Poli, A. I., & Bida, B. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Agama Di Kabupaten Lanny Jaya Papua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2508-2521.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baskoro, A. N., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Semarang Dua Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 6(1), 30-45.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Ed. Kesepuluh)*. Semarang: 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.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif (Disertai Contoh Praktis)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Munir, A. S., & Aminullah. (2025). Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan di Desa Gempol Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 232-241.
- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPKNL Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97-106.

- Putri, A. A. I. C., & Mujiati, N. W. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(4), 724-732.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior* (19th Ed.). London, Uk: Pearson Education.
- Sari, M. F. D., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Peran Kompetensi, Work Life Balance dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 105-118.
- Sariyanto, I., Rahmaningtyas, W., & Wirawan, A. W. (2025). Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kantor Desa Tawangrejo. *Business and Accounting Education Journal*, 6(3), 502-512.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi 6, Cet. 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Udmah, A. A., & Al Banin, Q. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 4(1), 50-69.
- Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Afrizal, J. D., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 800-814.
- Zulfin, N., Rauf, B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 257-263.