
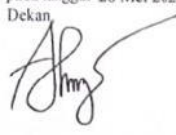



LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing

	
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA NOMOR : 050/SK/FEB-MN/Univ-BD/V/2025 TENTANG PEMBIMBING PENELITIAN MAHASISWA FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA UNIVERSITAS BINA DARMA	
Menimbang	: a. Bahwa mahasiswa semester akhir diharuskan melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Strata I (S-1) Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma; b. Bahwa untuk kelancaran dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi dimaksud, dipandang perlu untuk menunjuk dan menugaskan Pembimbing Skripsi bagi setiap mahasiswa; c. Bahwa untuk memenuhi butir-butir di atas perlu diterbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya.
Mengingat	: 1. Undang-undang Nomer 20 tahun 2003; 2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999; 3. Akte Pendirian Yayasan Nomor 95 tanggal 28 Desember 1993; 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 112/D/O/2002; 5. Statuta Universitas Bina Darma; 6. Surat Keputusan Rektor Universitas Bina Darma Nomor : 165/SK/UNIV-BD/XI/2008 tanggal 03 Nopember 2008.
MEMUTUSKAN	
Menetapkan PERTAMA	: Menunjuk dan menugaskan saudara-saudara 1. Dr. Trisninawati, S.E., M.M. 2. berturut-turut sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping dalam menyusun Skripsi mahasiswa di bawah ini: Nama : Mia Maulina Nim : 211510013 Fakultas : Sosial Humaniora Program Studi : Manajemen Judul Penelitian : PENGARUH KENYAMANAN TEMPAT KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PALEMBANG
KEDUA	: keputusan ini berlaku mulai tanggal ditetapkan sampai dengan yang bersangkutan menyelesaikan skripsi dan tugas akhir;
KETIGA	: keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.
<p>Ditetapkan di Palembang pada tanggal 26 Mei 2025 Dekan</p>  Nuzsep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D.	
<p>Tembusan disampaikan kepada Yth. 1. Pembimbing Utama dan Pendamping; 2. Ketua Program Studi; 3. Mahasiswa yang bersangkutan.</p>	
<p>Jl. Jend. A. Yani No. 3 Palembang 30264 Indonesia Telp. (62-711) 515582 Website : www.binadarma.ac.id e-mail : universitas@binadarma.ac.id</p> 	

Lampiran 2. SK Lulus Seminar Hasil

**SURAT KETERANGAN LULUS
UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA DARMA**



Nomor Dok: FRM/WSD/04/05

Tanggal : 1 Oktober 2011


Nama : Mia Maulina
NIM/NIRM : 211510013
Judul : Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja Dan Keseimbangan
Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota
Palembang
Pembimbing Utama : I. Dr. Trisninawati, S.E., M.M.

Telah mengikuti Ujian Komprehensif Program Studi Manajemen Strata Satu Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 26 Agustus 2025

Dengan ini dinyatakan LULUS dengan 87 (A) dan dapat mengikuti Yudisium dan Wisuda.

Palembang, 22 September 2025
Program Studi Manajemen
Fakultas Sosial Humaniora


Dr. Trisninawati, S.E., M.M.

NB:

1. Syarat untuk mendaftar Wisuda
2. Informasi Pendaftaran Wisuda Hubungi Pusat Pelayanan Mahasiswa
3. Wajib ditanda tangani oleh Ka.prog.studi



Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 3. Surat Balasan



PEMERINTAH KOTA PALEMBANG DINAS SOSIAL

Jalan Merdeka No. 26 Palembang, Provinsi Sumatera Selatan 30131
Telepon: (0711) 351592 Faksimile: (0711) 351592
Pos-el: dinassosialkotapalembang@gmail.com Laman: Dinsos.palembang.go.id

Palembang, 12 Agustus 2025

Nomor : 070 / 911 / DINSOS.11 / 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan
Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Universitas Bina Darma Palembang
di
Tempat

Menindaklanjuti Surat Izin Dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palembang Nomor 070/00573/BAN-KBP/2025 Tentang Izin Pengambilan Data Pada tanggal 08 Mei 2025, Perihal Pengambilan Data, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan untuk menempatkan Mahasiswa/i berikut ini :

Nama : Mia Maulina
NIM : 211510013
Judul : Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

Untuk melaksanakan izin pengambilan data mulai tanggal 09 Mei 2025 s.d. 09 Agustus 2025 dengan catatan Mahasiswa/i yang dikirim mengikuti dan menyesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Dinas Sosial Kota Palembang.

Demikianlah untuk dimaklumi atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Dinas Sosial
Kota Palembang
Sekretaris,



Hj. Jafar, S.H., M.M.
Pemula Tingkat I/IV.b
NIP-196809131993122001

Lampiran 4. Transkrip Nilai

8/5/25, 12:57 PM

Sistem Informasi Akademik Universitas Bina Darma

Kembali


TRANSKRIP SEMENTARA MAHASISWA

Nim :211510013
 Nama :MIA MAULINA
 Program Studi :Manajemen
 Fakultas :SOSIAL HUMANIORA

SAS 147 5/8 2025
 AC 2025
 Erisunayot

Diakui	No	Kode Mata Kuliah	Mata Kuliah	Kredit	NH	NA	KNA
Y	1	15123015	AKUNTANSI BIAYA	3	A	4	12
Y	2	15103017	AKUNTANSI MANAJEMEN	3	A	4	12
Y	3	UBD2001	Bahasa Indonesia	2	A	4	8
Y	4	22UBD02004	Bahasa Inggris Dasar	2	B	3	6
Y	5	2215123017	BISNIS ELEKTRONIK	3	A	4	12
Y	6	15123010	BISNIS INTERNASIONAL	3	B	3	9
Y	7	2215123101	BUDAYA ORGANISASI	3	A	4	12
Y	8	2215113120	DESAIN ORGANISASI DAN DINAMIKA KELOMPOK	3	A	4	12
Y	9	2215113021	E-COMMERCE & INFORMASI BISNIS	3	A	4	12
Y	10	2215113014	EKONOMI MANAJERIAL DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN	3	A	4	12
Y	11	2215122015	ENGLISH FOR BUSINESS	2	A	4	8
Y	12	2215123009	ETIKA BISNIS DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN	3	A	4	12
Y	13	2215113101	HUBUNGAN INDUSTRIAL	3	A	4	12
Y	14	2215123016	INOVASI DAN MANAJEMEN PRODUK	3	A	4	12
Y	15	2215113016	KEWIRAUSAHAAN	3	A	4	12
Y	16	2215123012	KOMUNIKASI BISNIS DAN NEGOSIASI	3	B	3	9
Y	17	151030014	MANAJEMEN BISNIS SYARIAH	3	B	3	9
Y	18	15123013	Manajemen Keuangan	3	A	4	12
Y	19	15103018	MANAJEMEN KOMPENSASI	3	A	4	12
Y	20	2215123013	MANAJEMEN KOPERASI DAN UKM	3	A	4	12
Y	21	1511310	MANAJEMEN OPERASI	3	A	4	12
Y	22	15123012	Manajemen Pemasaran	3	A	4	12
Y	23	2215123018	MANAJEMEN PENGUKURAN KINERJA	3	B	3	9
Y	24	15123011	MANAJEMEN SDM	3	A	4	12
Y	25	2215123011	MANAJEMEN STRATEGI	3	B	3	9

Lampiran 5. Pengajuan Judul

	FORMULIR Permohonan Pengajuan Judul & Pembimbing Karya Akhir	Nomor Dok	FRM/TA/04/05
		Nomor Revisi	05
		Tgl. Berlaku	05 Oktober 2022
		Standar SPMI	-

Perihal : Permohonan Judul & Pembimbing Karya Akhir

Kepada Yth.
 Ketua Program Studi Manajemen
 Fakultas Sosial Humaniora
 Universitas Bina Darma
 Palembang

Dengan hormat,
 Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Program Studi Manajemen
 Universitas Bina Darma Palembang.

Nama : Mia Maulina
 Nim : 21151003
 Semester : 8
 Program Studi : Manajemen
 Kelompok Riset : -

Sehubungan dengan akan berakhirnya studi saya, maka dengan ini bermaksud mengajukan permohonan judul dan pembimbing tugas akhir. Adapun judul yang saya ajukan sebagai berikut.


1. Analisis work stress dan job burnout terhadap turnover intention karyawan Dinas sosial Kota Palembang,
2. Pengaruh mindfulness dan keseimbangan terhadap pengambilan keputusan karyawan Bank Mandiri Korpri Palembang,
3. Pengaruh kenyamanan Tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kota Palembang Sosial

Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.


Ketua Kelompok Riset,

(.....)

Hormat saya,


 Mia Maulina

Mengetahui
 Ketua Program Studi,


 Dr. Prismanawati, SE; MM

Pembimbing Karya Akhir

Dr. Prismanawati, SE; MM

Syarat Pengajuan Judul :

- + Formulir di isi lengkap dengan melampirkan jurnal atau paper
- + Fotocopy lembar PA yang sudah di acc oleh Pembimbing Akademik untuk mengajukan Skripsi (Khusus Program Studi Sistem Informasi)
- + Formulir Nota Dinas (Khusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- + Fotocopy KRS yang tercantum Skripsi
- + Berkas dimasukkan dalam Map Plastik Transparan warna (Fak. Ilmu Komputer = Merah), (Fak. Ekonomi dan Bisnis = Kuning), (Fak. Psikologi dan Fak. Komunikasi = Biru), (Fak. Teknik = Hijau), (Fak. Ilmu Keguruan, Ilmu Pendidikan dan Bahasa = Merah Maroon), (Fak. Vokasi = Orange muda).

Lampiran 6. Draft Jurnal

Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Volume xx No xx (20xx)

Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Website: <https://ejournal.bsi.ac.id/>

Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang

Mia Maulina¹, Trisninawati²

^{1,2}Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

2825
Trisninawati

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRACT
<p>Histori Artikel</p> <p>Diterima dd-mm-yyyy Direvisi dd-mm-yyyy Diterbitkan dd-mm-yyyy</p> <p>Keyword</p> <p>Workplace Comfort Work-Life Balance Employee Performance SPSS</p>	<p><i>Employee performance improvement is not only influenced by individual abilities and skills, but also by a conducive work environment and a balance between work and personal life. Employee performance in the public sector is not only assessed by the achievement of work targets, but also by the quality of services provided to the community. The purpose of this study was to determine the influence of Workplace Comfort and work-life balance on employee performance at the Palembang City Social Service. The sample in this study were employees of the Palembang City Social Service, with a sample size of 84 respondents. Data collection techniques were carried out by distributing Likert-scale questionnaires. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that Workplace Comfort had a positive and significant effect on the Performance of Palembang City Social Service Employees. Work-Life Balance had a positive and significant effect on the Performance of Palembang City Social Service Employees. Workplace Comfort and Work-Life Balance simultaneously had a positive and significant effect on the Performance of Palembang City Social Service Employees.</i></p>
<p>Corresponding Author:</p> <p>Mia Maulina, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Palembang, 30111, Indonesia, Email: xxxxxxx</p>	

Pendahuluan


Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Robertson (2002) jika suatu keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dan diukur menggunakan kinerja. Kinerja dari masing masing karyawan diberikan pengaruh dan efek dari variabel lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

Ketidaknyamanan pegawai di dalam organisasi dapat memicu setiap pegawai untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat merugikan organisasi, karena menghilangnya aset sumber daya manusia yang dimiliki. Keinginan setiap pegawai untuk tetap bekerja sangat berhubungan dengan menurunnya atau meningkatnya kinerja dari suatu organisasi (Listyani & Suryawirawan, 2023). Sedarmayanti (2017), kenyamanan kerja adalah kondisi di mana tempat kerja menyediakan fasilitas dan lingkungan yang mendukung efisiensi serta efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain kenyamanan tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih

ISSN: 2355-0295, e-ISSN: 2549-8932
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/>

Lampiran 8. Formulir Perbaikan Seminar Hasil

	FORMULIR Berita Acara Seminar Hasil Penelitian	Nomor Dok : FRM/TA/04/11
		Nomor Revisi : 01
		Tgl. Berlaku : 12 Juli 2023

FORMULIR PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

Nama : Mta Maulina

Nim : 211510013

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Sosial Humaniora

Judul : Pengaruh Kenyamanan tempat kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

Catatan Perbaikan:

- Perbaiki sesuai dengan Saran. see
- Determinasi? Adjusted R²
 - Perbaiki Kesimpulan & Saran
 - type error
 - Abstrak.

Tim Penguji:

Ketua : Dr. Trisnawati, S.E., M.M.

Anggota Penguji : Sahali Aliza, S.E.I., M.M.

Anggota Penguji : Wilun Agustian, S.E., M.si

Palembang, 10 September 2023

Ketua Program Studi : Mandagama

Dr. Trisnawati, S.E., M.M.

Lampiran 9. Lembar Konsultasi

	LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN	Nomor Dok.	FRM/TJA/000/02
		Nomor Revisi	00
		Tgl. Berlaku	1 November 2024
		Standar Mutu	4

NIM : 211510013
 Nama : Mia Maulina
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Sosial Humaniora
 Judul : Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang

Pembimbing : Dr. Trisninawati, S.E., M.M

No	Tanggal	Uraian Pembahasan	Paraf
1	18/2/2025	ACC judul	
2	5/3/2025	Mapping Jurnal Terdahulu	
3	11/3/2025	Bab I	
4	27/3/2025	lanjut Bab II	
5	10/4/2025	Perhatikan bab II	
6	15/4/2025	ACC bab II lanjut bab III	
7	19/4/2025	Perhatikan bab III	
8	19/4/2025	Perbaiki bab III	
9	22/4/2025	ACC Ujian Sempro	
10	10/6/2025	Revisi Sitraah sempro / ACC lanjut Bab IV	
11	12/7/2025	Perhatikan Bab IV lanjut bab V	
12	19/7/2025	Draft artikel - cek turnitin.	
13	7/8/2025	ACC Ujian seminar hari	

Lampiran 10. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini merupakan mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang, dengan identitas :

Nama : Mia Maulina

NIM : 211510013

Fakultas : Sosial Humaniora

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun karya akhir dengan judul **“Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang”**, Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Maka dari itu saya berharap agar jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Bidang Pekerjaan :

Lama Bekerja : < 1 Tahun 1-5 Tahun 5-10 >10

Pendidikan : SMA Diploma S1 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban
Bapa/Ibu/Sdr:

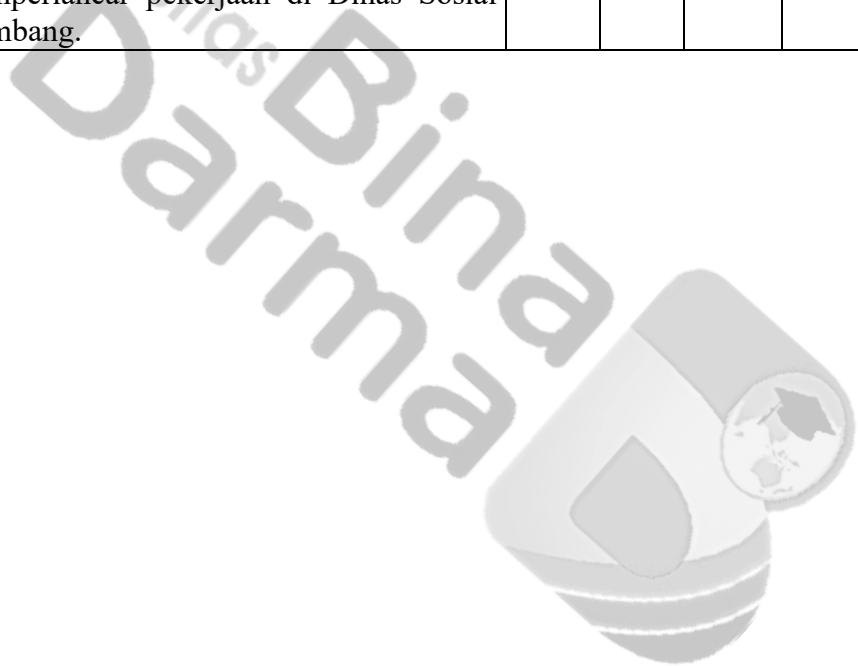
1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

C. PERTANYAAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan menyenangkan di tempat kerja.					
2	Pegawai dapat menikmati waktu istirahat atau hiburan ringan saat di kantor.					
3	Kegiatan menyenangkan ditempat kerja membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.					
4	Instansi secara rutin mengadakan aktivitas yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan.					
5	Pimpinan mendukung pelaksanaan kegiatan menyenangkan ditempat kerja.					
6	Pimpinan memahami pentingnya kegiatan menyenangkan untuk meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan pegawai.					
7	Pegawai merasa bebas untuk mengusulkan atau mengikuti kegiatan menyenangkan ditempat kerja karena adanya dukungan dari pimpinan.					
8	Pegawai memiliki kesempatan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja di luar tugas pekerjaan.					
9	Interaksi sosial dengan rekan kerja membuat pegawai merasa lebih nyaman dan betah di lingkungan kerja.					
10	Instansi menyediakan fasilitas atau kesempatan bagi pegawai untuk bersosialisasi di luar pekerjaan guna meningkatkan rasa kebersamaan.					

WORK LIFE BALANCE (X2)						
1	Pegawai memiliki kemampuan untuk mengatur waktu pegawai antara kehidupan pribadi dan pekerjaan saya.					
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengganggu waktu pribadi.					
3	Pegawai jarang merasa kehabisan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghabiskan waktu dengan teman dan keluarga.					
4	Pegawai tidak terganggu oleh masalah pribadi, jadi pegawai dapat fokus pada pekerjaan.					
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
5	Pegawai merasa cukup waktu untuk bersantai bersama keluarga di luar jam kerja.					
6	Pegawai merasa terlibat secara emosional baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.					
7	Pegawai memiliki kemampuan untuk menikmati waktu bersama keluarga atau teman tanpa terganggu oleh tanggung jawab pekerjaan.					
8	Pegawai merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.					
9	Pegawai merasa bahagia dalam menjalani pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi.					
10	Pegawai merasa puas dengan peran saya di tempat kerja					
KINERJA PEGAWAI (Y)						
1	Hasil pekerjaan pegawai selalu rapi, teliti, dan sesuai standar pelayanan di Dinas Sosial Kota Palembang.					
2	Pegawai berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
3	Pegawai dapat menyelesaikan beberapa tugas pelayanan sosial secara efektif dan efisien.					
4	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam waktu yang telah ditentukan.					
5	Pegawai bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan di Dinas Sosial Kota Palembang.					

6	Pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai prosedur kerja yang berlaku.					
7	Pegawai berkomunikasi dengan baik baik dengan atasan maupun rekan kerja.					
8	Pegawai bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
9	Pegawai berusaha mencari solusi jika ada masalah dalam pelaksanaan tugas pelayanan sosial.					
10	Pegawai berani mengambil keputusan kecil yang dapat memperlancar pekerjaan di Dinas Sosial Kota Palembang.					



Lampiran 11. Tabulasi Kuisisioner

X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	TOTAL X1
5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	43
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47
5	2	4	4	4	2	5	5	3	3	37
4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	38
4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	41
5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	21
3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	41
3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	45
2	3	3	4	5	5	3	5	3	5	38
3	5	3	3	3	3	4	5	3	4	36
3	2	3	2	2	3	3	3	5	3	29
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	44
5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	37
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	30
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	2	4	3	5	5	5	3	3	36
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	33
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40

X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	TOTAL X1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	35
4	4	5	3	3	2	2	4	4	3	34
4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	4	3	3	4	4	3	5	5	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	43
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	37
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	19
5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	42
2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	42
5	3	4	1	4	4	4	4	5	5	39
5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	40
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	32
2	5	2	4	3	5	3	3	5	4	36
5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	41
3	3	3	2	2	3	5	2	3	4	30
3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	32
3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	29
1	3	5	5	2	4	5	4	4	5	38

X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	TOTAL X1
3	3	2	2	4	3	3	5	4	3	32
3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	41
5	3	4	4	2	3	3	4	5	5	38
4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	36
5	5	5	5	2	4	5	3	4	5	43

X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10	TOTAL X2
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	38
4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	38
2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	45
5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	45
4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	4	3	2	3	2	4	3	5	3	34
2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	24
4	5	2	1	2	4	1	2	1	1	23
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	43
5	4	3	3	5	5	3	5	5	3	41
5	4	3	4	4	2	3	4	3	3	35
4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	34
4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	39
5	4	2	3	3	4	2	4	4	3	34
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	46
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	43
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	35

X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10	TOTAL X2
5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	44
5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	44
3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	42
4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	43
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
4	3	5	5	5	4	3	4	4	2	39
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	41
3	3	2	3	1	1	4	3	1	2	23
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	38
5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	44
5	4	3	3	3	1	3	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	3	4	4	4	4	5	5	1	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
3	3	4	5	5	5	5	4	3	2	39
3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	41
5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	38
3	2	4	5	4	3	2	4	3	3	33
5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	41
4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	42
4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	44
4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	42
4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	38
3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	46
5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	40
4	4	4	3	3	4	3	5	3	5	38
3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	37

X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10	TOTAL X2
4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42
5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	34
4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	42
3	1	3	3	3	4	3	4	2	1	27
4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	45
3	4	5	4	2	4	5	5	4	3	39
3	2	1	2	2	4	3	4	4	2	27
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	5	4	4	4	2	4	4	3	36
4	2	1	3	2	5	2	5	5	2	31
2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	31
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	33
3	4	5	5	5	5	5	3	2	4	41

Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	TOTAL Y
5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	45
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
1	2	4	4	5	4	4	3	4	3	34
2	4	3	4	4	4	3	3	3	5	35
4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	42
5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	44
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	44
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	41
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44
5	4	3	2	3	2	4	4	5	4	36
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33
4	5	2	4	2	1	3	2	3	2	28
5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	42
5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	40
5	4	3	4	5	2	3	4	4	4	38

Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	TOTAL Y
4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	37
4	3	3	5	4	5	4	2	4	4	38
5	4	3	4	3	4	3	4	2	3	35
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	44
5	5	1	2	2	2	4	5	5	5	36
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	43
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	41
1	2	4	4	5	3	3	4	4	3	33
2	4	2	3	4	4	4	3	4	5	35
4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	39
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	43
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	41
5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	45
5	4	3	2	3	4	4	4	5	3	37
3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	33
4	5	2	1	2	4	4	2	4	1	29
5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	42
5	4	3	3	5	5	4	5	4	3	41
5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	38
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	38
5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	36
3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	33
5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	43
5	5	1	2	2	2	4	5	5	5	36
5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	43
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	39

Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	TOTAL Y
5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	43
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	42
5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	42
5	4	3	2	2	4	4	5	4	4	37
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	37
5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	42
5	5	3	2	3	3	4	5	4	2	36
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	43
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	38
5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	42
5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	42
5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	39
4	2	3	4	4	5	3	4	4	3	36
4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	43
4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	44

Lampiran 12. SK Lulus Seminar Proposal

**SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA DARMA**



Nomor Dok. : FRM/WSD/04/05
Tanggal : 1 Oktober 2011



Nama Lengkap : **Mia Maulina**

Tempat/Tgl Lahir : **Palembang / 03 Januari 2004**

NIM/NIRM : **211510013**

Judul : **Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang**

Pembimbing Utama : **1. Dr. Trisninawati, S.E., M.M.**

Telah mengikuti Ujian Seminar Proposal Penelitian Program Studi Manajemen Strata Satu Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma pada :

Hari/Tanggal : **Senin, 26 Mei 2025**

Penguji : **1. Dr. Trisninawati, S.E., M.M.
2. Wiwin Agustian, S.E., M.Si.
3. Sabeli Aliya, .S.E.I, M.M**

Dan dinyatakan **LAYAK** untuk dilanjutkan ke tahap penelitian. Dengan ini mohon kiranya agar dapat menerbitkan SK Pembimbing Penelitian guna melanjutkan penelitian sampai Ujian Komprehensif kepada mahasiswa tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya Kami mengucapkan terima kasih.

Palembang, 07 Agustus 2025
Program Studi Manajemen
Fakultas Sosial Humaniora



 Dr. Trisninawati, S.E., M.M.

**Perbaikan Skripsi dilakukan paling lambat 1 minggu
Setelah saudara LULUS SEMINAR.**

NB:
Syarat pembuatan SK Pembimbing:

1. Lulus Seminar, dibuktikan dengan Surat keterangan lulus seminar yang telah di ACC penguji dan Kaprogstudi (Asli)
2. Formulir perbaikan seminar yang telah di ACC penguji dan Kaprogstudi (Asli)
3. Surat pengajuan judul dan pembimbing Tugas Akhir yang telah di ACC pembimbing dan Kaprogstudi (Fotocopy)
4. Nota Dinas yang sudah ditandatangani oleh Kaprodi
5. Rekap nilai yang telah di ACC/cek oleh PPM (fotocopy)
6. Kwitansi BPP yang terbaru & Kwitansi Tugas Akhir
7. Foto copy surat balasan dari perusahaan
8. Semua Berkas dimasukkan Map kertas warna kuning 1 buah dan diserahkan di PPM Lantai 1
9. Mahasiswa wajib mempunyai Foto Copy (Arsip) semua berkas persyaratan di atas.

Lampiran 13. Formulir Perbaikan Sempro

	FORMULIR Berita Acara Ujian Seminar Proposal Penelitian	Nomor Dok : FRM/TA/04
		Nomor Revisi : 04 ⁰⁷
		Tgl. Berlaku : 1 Jan 2019
		Klasifikasi ISO :

FORMULIR PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN

Fakultas Sosial Humaniora
Program Studi Manajemen
Universitas Bina Darma

Nama : Mia Maulina
 NIM : 211510013
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas sosial kota Palembang.

Catatan Perbaikan :

perbaikan kalimat pada pernyataan leuesioner
 - type error

Tim Penguji:
 Ketua : Dr. Trisninawati, S.E., M.M. *[Signature]* Me 30/2019
 Anggota Penguji : Saby Aliya, S.E., M.M. *[Signature]* Me 16/2019
 Anggota Penguji : Wriwu Agustian, S.E., M.Si *[Signature]* Me 16/2019

Palembang, 26 Mei 2019
 Ketua Prog. Studi : Dr. Trisninawati, S.E., M.M.
[Signature]
 Pr. Trisninawati, S.E., M.M.

No. Revisi : 04	Tanggal : 1/01/2019
-----------------	---------------------

Lampiran 14. LOA Jurnal



ECODEMICA :

Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

ISSN : 2355-0295

EISSN : 2549-8932

LETTER OF ACCEPTANCE

Nomor : 394/ECODEMICA/10.01/2025
 Tanggal : 19 September 2025
 Perihal : Keterangan Artikel Diterima

Kepada Yth Saudara/i
Mia Maulina, Trisninawati
 Universitas Bina Darma Palembang

Kami sampaikan terima kasih atas jurnal yang telah dikirimkan ke jurnal ECODEMICA (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis). Kami juga menyampaikan bahwa artikel dengan identitas sebagai berikut :

Judul : Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang

Penulis : Mia Maulina, Trisninawati

Artikel tersebut diatas saat ini telah melalui proses Review dan sudah sesuai Prosedur Penulisan ECODEMICA (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis), selanjutnya untuk dipublikasikan pada **Volume 10, Nomor 1**, pada bulan April 2026. Terima kasih atas partisipasi yang telah diberikan saudara/i, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,



Andri Pangestu
 Redaksi ECODEMICA

Indexed by:



dipublikasikan oleh LPPM Universitas Bina Sarana Informatika dengan dukungan Relawan Jurnal Indonesia



Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Lampiran 15. Formulir Kelayakan Jilid

	FORMULIR KELAYAKAN PENJILIDAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS	Nomor Dok : FRM/TA/03/02
		Nomor Revisi : 02
		Tgl. Berlaku : 01 September 2019
		Klausa : 7.5

NAMA : Mia Maulina
 NIM : 211510013
 PROGRAM STUDI : Manajemen
 DOSEN PEMBIMBING 1 : Dr. Sriyanawati, S.E., M.M.
 DOSEN PEMBIMBING 2 :
 TANGGAL UJIAN : 06 Agustus 2025


POIN CHECK

COVER SKRIPSI	✓
HALAMAN DEPAN	✓
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	✓
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	✓
SURAT PERNYATAAN	✓
ABSTRAK INDONESIA	✓
ABSTRAK INGGRIS	✓
MOTTO DAN PENGESAHAN	✓
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	✓
KATA PENGANTAR	✓
DAFTAR ISI	✓
DAFTAR TABEL	✓
DAFTAR GAMBAR	✓
DAFTAR LAMPIRAN	✓
ISI SKRIPSI	✓
DAFTAR PUSAKA	✓
LAMPIRAN	✓
LEMBAR ACC PERBAIKAN SKRIPSI	✓

Tuntas (100%) ✓

DENGAN INI DINYATAKAN LAYAK UNTUK DI JILID DENGAN FORMAT YANG BERLAKU DI LINGKUNGAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA.

PALEMBANG, 22 September 2025
 PEMERIKSA KELAYAKAN


 Arwan Septayuda, S.E., M.Si

Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang

Mia Maulina¹, Trisninawati²

^{1,2}Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRACT
<p>Histori Artikel:</p> <p>Diterima dd-mm-yyyy Direvisi dd-mm-yyyy Diterbitkan dd-mm-yyyy</p> <hr/> <p>Keyword:</p> <p>Workplace Comfort Work-Life Balance Employee Performance SPSS</p>	<p><i>Employee performance improvement is not only influenced by individual abilities and skills, but also by a conducive work environment and a balance between work and personal life. Employee performance in the public sector is not only assessed by the achievement of work targets, but also by the quality of services provided to the community. The purpose of this study was to determine the influence of Workplace Comfort and work-life balance on employee performance at the Palembang City Social Service. The sample in this study were employees of the Palembang City Social Service, with a sample size of 84 respondents. Data collection techniques were carried out by distributing Likert-scale questionnaires. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that Workplace Comfort had a positive and significant effect on the Performance of Palembang City Social Service Employees. Work-Life Balance had a positive and significant effect on the Performance of Palembang City Social Service Employees. Workplace Comfort and Work-Life Balance simultaneously had a positive and significant effect on the Performance of Palembang City Social Service Employees.</i></p>
<p>Corresponding Author:</p> <p>Mia Maulina, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Palembang, 30111, Indonesia, Email: xxxxxxx</p>	

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Robertson (2002) jika suatu keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dan diukur menggunakan kinerja. Kinerja dari masing masing karyawan diberikan pengaruh dan efek dari variabel lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

Ketidaknyamanan pegawai di dalam organisasi dapat memicu setiap pegawai untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat merugikan organisasi, karena menghilangnya aset sumber daya manusia yang dimiliki. Keinginan setiap pegawai untuk tetap bekerja sangat berhubungan dengan menurunnya atau meningkatnya kinerja dari suatu organisasi. (Listyani & Suryawirawan, 2023). Sedarmayanti (2017), kenyamanan kerja adalah kondisi di mana tempat kerja menyediakan fasilitas dan lingkungan yang mendukung efisiensi serta efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain kenyamanan tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih

tinggi, stres yang lebih rendah, dan kinerja yang lebih baik. Menurut Zahara, dkk., (2024) *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengelola pekerjaan, rumah, dan tanggung jawab lainnya. *Work-life balance* dianggap penting untuk mencapai keseimbangan mental dan emosional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang berupa tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang berlaku dalam organisasi Mawardi et al., (2024). Dapat disimpulkan bahwa, Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan.

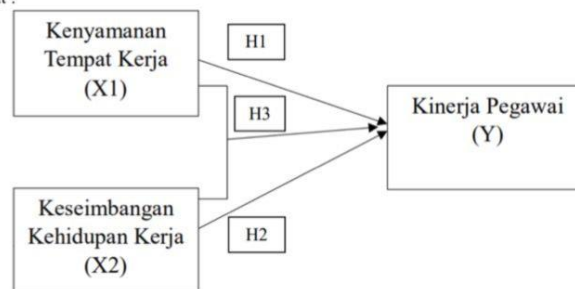
Dinas Sosial Kota Palembang adalah Dinas yang memiliki penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang sosial. Dinas ini memiliki beberapa bidang utama yang berfungsi untuk menangani berbagai permasalahan sosial di masyarakat sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Palembang Nomor 25 Tahun 2024 seperti. Pimpinan Dinas Sosial Kota Palembang telah berupaya memperlancar hubungan antarpegawai melalui berbagai kegiatan dan acara yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Beberapa acara yang telah diselenggarakan antara lain kegiatan team *building*, *workshop* pengembangan keterampilan komunikasi, serta perayaan hari-hari besar yang melibatkan seluruh pegawai. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang lebih akrab dan harmonis di antara para pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, sebagian besar menyatakan bahwa kegiatan tersebut memang memberikan dampak positif dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Namun, mereka juga menyebutkan bahwa interaksi antarpegawai masih terasa terbatas, terutama bagi pegawai yang berada di divisi berbeda atau memiliki jadwal kerja yang tidak selalu bersinggungan. Misalnya, pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial lebih sering melakukan kegiatan penyuluhan di lapangan, sehingga interaksi dengan pegawai di Bidang Penanganan Fakir Miskin yang lebih banyak bekerja di kantor juga terbatas.

Pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial juga menyatakan bahwa kegiatan penyuluhan yang dilakukan di lapangan seringkali memakan waktu lama, sehingga waktu untuk berkumpul bersama keluarga menjadi terbatas. Sementara itu, pegawai di Bidang Penanganan Fakir Miskin yang lebih banyak bekerja di kantor justru merasa bahwa rutinitas pekerjaan yang monoton membuat mereka rentan terhadap kejenuhan, meskipun *work-life balance* mereka lebih stabil dibandingkan pegawai lapangan.

Dengan demikian, peningkatan kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kehadiran pegawai dan mengoptimalkan kinerja mereka. Pimpinan Dinas Sosial Kota Palembang dapat mempertimbangkan langkah-langkah seperti pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, fleksibilitas jam kerja, serta penyediaan program pendukung kesejahteraan pegawai untuk mengatasi permasalahan absensi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang. Kedua variabel independen tersebut dianggap memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya keterkaitan antara pengaruh masing-masing dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka teori berfikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Universitas Bina
Dharma



- H1** : Kenyamanan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H2 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H3 : Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian kuantitatif, karena yang dikumpulkan akan berbentuk angka. Angka-angka ini kemudian akan dianalisis lebih mendalam dalam proses analisis data. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam Penelitian ini, kuesioner menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Variabel-variabel tersebut akan diuraikan menjadi indikator yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan setiap item instrumen berbentuk pernyataan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga memungkinkan seluruh pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang dijadikan responden dalam penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 84 orang pegawai.

Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Menurut Ghozali (2021) SPSS merupakan salah satu *software* statistik yang umum digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis untuk melakukan analisis data, baik yang bersifat parametrik maupun nonparametrik.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis data antara lain uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F menggunakan *software* SPSS. Berikut adalah hasil pengujian yang telah dilakukan:

1. Uji validitas

Berdasarkan $df = 82$ dan taraf signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2146. Oleh karena itu, jika r hitung lebih besar dari 0,2146, maka butir 84 pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sign	Standar Sign	Ket
X1.1	0,658		0,000		Valid
X1.2	0,764		0,000		Valid
X1.3	0,739		0,000		Valid
X1.4	0,743		0,000		Valid
X1.5	0,701		0,000		Valid
X1.6	0,700		0,000		Valid
X1.7	0,669		0,000		Valid
X1.8	0,663		0,000		Valid
X1.9	0,578		0,000		Valid
X1.10	0,689		0,000		Valid
X2.1	0,548		0,000		Valid
X2.2	0,534	0,2146	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,711		0,000		Valid
X2.4	0,737		0,000		Valid
X2.5	0,778		0,000		Valid
X2.6	0,507		0,000		Valid
X2.7	0,639		0,000		Valid
X2.8	0,460		0,000		Valid
X2.9	0,593		0,000		Valid
X2.10	0,524		0,000		Valid
Y1	0,558		0,000		Valid
Y2	0,498		0,000		Valid
Y3	0,747		0,000		Valid
Y4	0,498		0,000		Valid

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sign	Standar Sign	Ket
Y5	0,460		0,000		Valid
Y6	0,511		0,000		Valid
Y7	0,519		0,000		Valid
Y8	0,526		0,000		Valid
Y9	0,446		0,000		Valid
Y10	0,462		0,000		Valid

Berdasarkan hasil pada tabel 1, setelah dilakukan uji validitas pada pernyataan – pernyataan kuesioner untuk variabel kesmua variabel dimana nilai r hitung dari item-item tersebut berkisar antara 0,446 hingga 0,778 sedangkan nilai r-tabel adalah 0,2146. Dapat diketahui bahwa seluruh indikator untuk memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai sig < 0,05. Maka dari itu tabel di atas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki tingkat validitas yang memadai dan secara statistik dinyatakan **Valid**.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner yang mewakili indikator dari variabel yang diteliti. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yang menandakan bahwa jawaban responden stabil dan konsisten. Sebaliknya, jika *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,70, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 30 pernyataan yang terbagi menjadi 10 pernyataan untuk variabel Kenyamanan Tempat Kerja, 10 pernyataan untuk Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

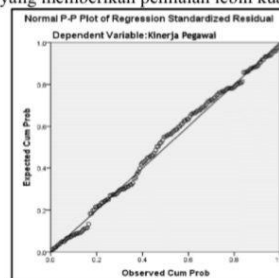
Variabel	Cronbach's Alpha	Parameter Cronbach's Alpha	Keterangan
Kenyamanan Tempat Kerja (X1)	0,878	> 0,70	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0,809	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,705	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) Sebesar 0,878, Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebesar 0,809, dan Kinerja Pegawai Sebesar 0,705. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model atau desain yang berbeda.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk penguat pengujian normalitas, pendekatan statistik dilakukan menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang memberikan penilaian lebih kuantitatif terhadap normalitas data.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa hasil visual melalui normal *probability plot* (P-P Plot), terlihat bahwa titik-titik residual sebagian besar mengikuti garis diagonal, penyimpangan kecil atau deviasi pada beberapa titik masih tergolong wajar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Uji Normalitas Menggunakan Metode *Kolmogorov-Smirnov OneSample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		84
Normal Parameters^{a,b}	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std.Deviation</i>	3.81438805
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	0.076
	<i>Positive</i>	-.067
	<i>Negative</i>	-0.076
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sebagai penguat, dilakukan pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dikatakan tidak mengalami multikolinieritas jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka terdapat indikasi multikolinieritas. Nilai *Tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel bebas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

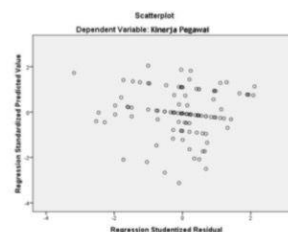
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1. (Constant)			
Kenyamanan Tempat Kerja (X1)	0,721	1,387	Tidak terjadi Multikolinieritas
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0,721	1,387	Tidak terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai VIF untuk variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) dan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) adalah $1,387 < 10$ dan nilai *Tolerance* variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) dan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) adalah $0,721 > 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksinya adalah melalui analisis pola pada grafik *Scatterplot* yang ditampilkan berikut ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu seperti mengerucut atau pola sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Untuk memperkuat hasil uji heteroskedastisitas, perlu juga untuk melakukan pengujian secara statistik menggunakan uji *glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Nilai *Sig* yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas dengan Glejser

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	13.714	4.649		2.950	,005
Kenyamanan Tempat Kerja (X1)	-,143	,097	-,186	-1,479	,145
Keseimbangan Kehidupan Kerja(X2)	-,158	,085	-,235	-1,865	,067
a. Dependent Variable: Abs. Res					

Berdasarkan tabel diatas pada kolom Sig. diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ untuk variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) nilai Sig. $0,145 > 0,05$ dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) nilai Sig. $0,067 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji *glejser* tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients
	B	Std. Error	Beta
1. (Constant)	3.531	0.442	
Kenyamanan Tempat Kerja (X1)	,183	,049	,179
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	,275	,071	,277
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Dari tabel diatas, dapat disajikan persamaan regresi berganda, dan nilai persamaan yang dipakai dari tabel diatas adalah nilai yang berada pada kolom B (koefisien), dan persamaannya yaitu :

$$Y = 3.531 + 0.183 (X_1) + 0.275 (X_2)$$

Dari hasil uji regresi berganda maka peneliti ambil kesimpulan yaitu :

- Nilai konstanta dalam persamaan regresi linier merupakan nilai variabel dependen Y ketika semua peubah Xi bernilai nol atau tidak mengalami perubahan (Statistik dan Olah Data., 2025). Nilai Konstanta (a) sebesar 3,531 menyatakan rata-rata nilai Kinerja Pegawai (Y) jika variabel 70 Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan.
- Koefisien regresi variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) sebesar 0,183 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kenyamanan Tempat Kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,183. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Kenyamanan Tempat Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) sebesar 0,275 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Keseimbangan Kehidupan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,275. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai.

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara Kenyamanan Tempat Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) digunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui korelasi antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kategori data ordinal. Di bawah ini adalah hasil uji korelasi yang menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,293	,225	0,204
a. Predictors: (Constant),			
b. Keseimbangan Kehidupan Kerja(X2),			
c. Kenyamanan Tempat Kerja(X1)			

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.17 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,293 yang mengindikasikan hubungan positif sedang antara variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai *R Square* sebesar 0,293 berarti bahwa sebesar 29,3% variasi dari Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel

independen tersebut. Kemudian *Adjusted R Square* sebesar 0,225 artinya sekitar 22,5% variasi Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2), setelah memperhitungkan jumlah variabel dan sampel. Sisanya, 77,5%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Walaupun model hanya menjelaskan 29,3% variasi Kinerja Pegawai (Y), namun hasil ini tetap relevan dalam konteks penelitian sosial karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal lainnya seperti Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja Pegawai dan lainnya.

b. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini dilakukan uji t terhadap variabel bebas yaitu variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2).

Tabel 8. Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3,531	0,442		11,081	,000
Kenyamanan Tempat Kerja (X_1)	,183	,049	,179	3,320	,001
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	,275	,071	,277	2,864	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dilihat dari hasil diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa setiap variabel bebas berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel terikat, dijelaskan sebagai berikut :

Kenyamanan Tempat Kerja (X_1). Formulasi H_0 dan H_1 $H_0: b_1=0$ artinya tidak ada Pengaruh Positif dan Significant Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). $H_0: b_1 \neq 0$ artinya ada Pengaruh Positif dan Significant Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Level Significant $\alpha = 0,05$ Kriteria Pengujian : H_0 diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$ H_0 ditolak jika $t_{sig} < 0,05$. Kesimpulan Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui nilai signifikansi variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) adalah 0,001. Maka nilai sig variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) $0,001 < 0,05$, yang artinya bahwa H_0 ditolak, atau adanya pengaruh positif dan significant variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2). Formulasi H_0 dan H_1 $H_0: b_2=0$ artinya tidak ada Pengaruh Positif dan Significant Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). $H_0: b_2 \neq 0$ artinya ada Pengaruh Positif dan Significant Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Level Significant $\alpha = 0,05$. Kriteria Pengujian : H_0 diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$ H_0 ditolak jika $t_{sig} < 0,05$. Kesimpulan Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui nilai signifikansi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) adalah 0,002. Maka nilai sig variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) $0,002 < 0,05$, yang artinya bahwa H_0 ditolak, atau adanya pengaruh positif dan significant variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel terikat, yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk hasil uji F yang dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS.

Tabel 9. Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1,480	2	0,995	19,321	,000 ^b
Residual	4,821	81	0,143		
Total	6,301	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kenyamanan Tempat Kerja

Dilihat dari hasil tabel diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa setiap variabel bebas berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel terikat, dijelaskan sebagai berikut :

1) Formulasi H_0 dan H_1

$H_0: b_1: b_2=0$ artinya tidak ada Pengaruh Positif dan Significant Kenyamanan Tempat Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_0: b_1 \cdot b_2 = 0$ artinya ada Pengaruh Positif dan Significant Kenyamanan Tempat Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Level Significant $\alpha = 0,05$.

3) Kriteria Pengujian :

Nilai f_{tabel} diperoleh dari Tabel F 0,0 dengan $df = (k; nk) = (\text{jumlah variabel bebas}; \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas}) = (2; 84-3) = (2; 81)$ didapatkan nilai f_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3.11.

H_0 diterima jika $F_{sig} \geq 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{sig} < 0,05$

4) Kesimpulan

Diketahui nilai Sig. sebesar 0,000 yang artinya nilai $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pada uji F, bahwa variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh Positif dan Significant terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau dinyatakan hipotesis diterima. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil hipotesis yang didapat pada penelitian ini, maka dapat di ambil kesimpulan, bahwa dalam analisis hipotesis dengan menggunakan uji t, didapatkan hasil dari variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1), memiliki nilai Sig 0.001, maka hipotesis ini diterima. Artinya **adanya pengaruh positif dan significant variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).**

Lingkungan tempat kerja yang ideal bukan hanya diukur dari tingkat produktivitas dan pencapaian target. Lebih dari itu, jalinan hubungan positif dan suportif antar pegawai menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa puas, keterikatan, dan loyalitas pegawai. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kesuksesan institusi secara keseluruhan.

b. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil hipotesis yang didapat pada penelitian ini, maka dapat di ambil kesimpulan, bahwa dalam analisis hipotesis dengan menggunakan uji t, didapatkan hasil dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai Sig 0.002, maka hipotesis ini diterima. Artinya **adanya pengaruh positif dan significant variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).**

Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dapat berdampak signifikan pada kemampuan karyawan untuk fokus dan berkonsentrasi di tempat kerja, baik di rumah maupun di kantor, dan dampaknya terhadap produktivitas sangat signifikan. Karyawan yang cukup istirahat dan minim stres tidak hanya dapat tetap produktif lebih lama, tetapi juga meningkatkan moral yang memungkinkan mereka memberikan layanan yang lebih baik.

c. Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis hipotesis dengan uji F pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut terbukti dari nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari nilai 0.05. Maka, **hipotesis diterima yang menyatakan bahwa variabel Kenyamanan Tempat Kerja (X_1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan penjelasan diatas maka Dinas Sosial Kota Palembang dalam meningkatkan Kinerja Pegawai maka penting juga untuk memperhatikan kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Dinas Sosial Kota Palembang memiliki peran penting dalam mendukung keseimbangan ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kebijakan fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan karyawan, dan dukungan terhadap kesehatan mental dapat menjadi langkah positif dalam membantu ASN dalam meningkatkan kinerja. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga organisasi. Dengan kerja sama yang baik antara keduanya, diharapkan ASN Dinas Sosial Kota Palembang dapat bekerja secara optimal tanpa mengorbankan keharmonisan keluarga.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 84 responden menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kenyamanan Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $3,320 > t\text{-tabel } 1,989$. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $2,864 > t\text{-tabel } 1,989$. Kenyamanan Tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji F, di mana nilai F-hitung sebesar $19,321 > F\text{-tabel } 3,11$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kota Palembang.

Referensi

- Ghozali (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Listyani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction Dan Work-Life Balance Terhadap Intention To Stay Karyawan Pt Arta Boga Cemerlang (Ot) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(12).
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Robertson, G. (2002). *Revie Kinerja*. Lokakarya Revie Kinerja.
- Statistik dan Olah Data (Alna), Maret 2018, Konstanta, Juli 2025, <https://www.iqra.my.id/2018/03/konstanta.html>.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, 64.
- Zahara, D., Fitria, E. D., Halimatussa'diyah, H. D., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(2), 87-97.