

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Data responden pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung yang berisikan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo yang berjumlah 44 orang. Pertanyaan tersebut dilengkapi oleh alternatif jawaban berdasarkan perhitungan yang diukur melalui skala likert dengan range 1-5, dimana poin 1 dengan jawaban sangat tidak setuju, poin 2 tidak setuju, poin 3 netral, poin 4 setuju dan poin 5 sangat setuju. Aplikasi yang digunakan dalam mengelola serta menganalisis data kuesioner yaitu SmartPLS 4.1. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan, maka dilakukan beberapa pengujian yang meliputi uji validitas (convergent dan discriminant validity), uji reliabilitas, uji hipotesis dan uji mediasi.

4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo dengan cara penyebaran kuesioner melalui *google form* secara langsung untuk memperoleh data primer maupun informasi yang relevan mengenai permasalahan yang terkait. Berikut tabel tingkat pengembalian kuesioner pada penelitian ini:

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kuesioner yang disebar	44	100
2.	Kuesioner yang dikembalikan	44	100
3.	Kuesioner yang dapat diolah	44	100

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
	Total kuesioner yang dikembalikan dan dapat diolah	44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Dari tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 44 kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang dikembalikan dan kuesioner yang dapat diolah semuanya diisi dengan lengkap sehingga dapat diolah dengan Tingkat respon 100%. Dalam penelitian ini terdapat karakteristik responden terbagi berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, posisi/jabatan, golongan, lama bekerja, serta pendapatan. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 14–21 Oktober 2025. Dalam penyebaran kuesioner peneliti didampingi oleh Kasubbag Administrasi Umum dan Keuangan untuk menyebarkan kuesioner kepada pegawai lainnya di setiap bidang pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo.

4.3 Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, posisi/jabatan, golongan, lama bekerja, serta pendapatan.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai jenis kelamin responden. Secara lengkap data responden berdasarkan jenis kelamin tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	68,18
	Perempuan	14	31,82
Total		44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan pada analisis karakteristik responde berdasarkan jenis kelamin untuk kategori jumlah responden laki-laki lebih

banyak dari jumlah responden perempuan. Jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 68,18% dan responden Perempuan yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase 31,82%.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai usia responden. Secara lengkap data responden berdasarkan usia tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	<25 tahun	1	2,27
	26 – 35 tahun	10	22,73
	36-40 tahun	7	15,91
	>40 tahun	26	59,09
Total		44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan rentang usia 26-35 tahun sebesar 22,73% atau sebanyak 10 orang, kemudian responden dengan rentang usia >40 tahun sebesar 59,09% atau sebanyak 26 orang, responden dengan rentang usia 36-40 tahun sebesar 15,91% atau sebanyak 7 orang, dan responden dengan rentang usia <25 tahun merupakan responden terkecil dengan persentase sebesar 2,27% atau sebanyak 1 orang.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai status pernikahan responden. Secara lengkap data responden berdasarkan status pernikahan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Status Pernikahan	Menikah	41	93,18
	Belum Menikah	3	6,82

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Total	44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa terdapat 41 orang responden dengan frekuensi responden berdasarkan status pernikahan terdapat 41 orang responden sudah menikah dengan persentase sebesar 93,18% dan 3 orang responden belum menikah dengan persentase 6,82%.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai Pendidikan terakhir responden. Secara lengkap data responden berdasarkan Pendidikan terakhir tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	0	0
	D3	0	0
	D4/S1	40	90,91
	S2	4	9,09
	S3	0	0
Total		44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak yang berasal dari pendidikan Diploma 4 atau Strata 1 (S1) dengan persentase 90,91% sebanyak 40 orang. Dan responden dengan pendidikan terakhir Strata 2 (S2) dengan persentase 9,09% sebanyak 4 orang. Tidak terdapat responden dari pendidikan terakhir SMA/SMK maupun D3.

4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai posisi/jabatan responden. Secara lengkap data responden berdasarkan posisi/jabatan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Posisi/Jabatan	Inspektur	1	2,27
	Sekretaris	1	2,27
	Irbawil	3	6,82
	Irbansus	1	2,27
	Kasubbag Adm. Umum dan Keuangan	1	2,27
	Kasubbag Analisis dan Evaluasi	1	2,27
	Kasubbag Perencanaan	1	2,27
	Auditor Ahli Madya	1	2,27
	Pengawas Pemerintahan Ahli Madya	4	9,09
	Analisis Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	1	2,27
	Auditor Ahli Muda	7	15,91
	Pengawas Pemerintahan Ahli Muda	8	18,18
	Analisis Tata Usaha	1	2,27
	Pengawas Pemerintahan Ahli Pertama	3	6,82
	Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Ahli Pertama	1	2,27
	Auditor Ahli Pertama	9	20,45
	Total	44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berasal dari posisi Auditor Ahli Pertama sebesar 20,45% atau sebanyak 9 orang, kemudian responden dari posisi Pengawas Pemerintahan Ahli Muda sebesar 18,18% atau sebanyak 8 orang, Auditor Ahli Muda dengan responden 15,91% atau sebanyak 7 orang, Pengawas Pemerintahan Ahli Madya dengan responden sebesar 9,09% atau sebanyak 4 orang. Pengawas Pemerintahan Ahli Pertama dan Irbawil yaitu masing-masing dengan responden

sebesar 6,82% atau sebanyak 3 orang. Dan untuk posisi Inspektur, Sekretaris, Irbansus, Kassubag Adm. Umum dan Keuangan, Kasubbag Analisis dan Evaluasi, Kasubbag Perencanaan, Auditor Ahli Madya, Analisis Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan, serta Analisis Tata Usaha masing-masing dengan responden paling sedikit yaitu sebesar 2,27% atau sebanyak 1 orang.

4.3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai golongan responden. Secara lengkap data responden berdasarkan golongan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Golongan	I	0	0
	II	0	0
	III	31	70,45
	IV	13	29,55
Total		44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berasal dari golongan IV dengan persentase 70,45% sebanyak 31 orang. Dan responden dengan golongan III dengan persentase 29,55% sebanyak 13 orang. Tidak terdapat responden yang berasal dari golongan I dan II.

4.3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai lama bekerja responden. Secara lengkap data responden berdasarkan lama bekerja tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Lama Bekerja	<1 tahun	1	2,27
	1 - 3 tahun	3	6,82
	4 - 6 tahun	8	18,18
	> 6 tahun	32	72,73
Total		44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang lama bekerjanya selama >6 tahun dengan persentase 72,73% sebanyak 32 orang. Responden dengan lama bekerjanya 4-6 tahun dengan persentase 18,18% sebanyak 8 orang, responden dengan lama kerjanya 1-3 tahun dengan persentase 6,82% sebanyak 3 orang, responden yang paling sedikit lama bekerjanya yaitu <1 tahun dengan persentase 2,27% sebanyak 1 orang,

4.3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 44 responden, diperoleh karakteristik data mengenai pendapatan responden. Secara lengkap data responden berdasarkan pendapatan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pendapatan	<Rp1.000.000	0	0
	Rp1.000.001 – Rp2.500.000	2	4,54
	Rp2.500.001 – Rp5.000.000	21	47,73
	Rp5.000.001 – Rp7.000.000	17	38,64
	>Rp7.000.000	4	9,09
Total		44	100

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan penghasilan Rp2.500.001 – Rp5.000.000 dengan persentase 47,73% sebanyak 21 orang. Responden dengan penghasilan Rp5.000.0001 – Rp7.000.000 dengan persentase 38,64% sebanyak 17 orang. Responden dengan penghasilan >Rp7.000.000 dengan persentase 9,09% sebanyak 4 orang, dan responden dengan penghasilan Rp1.000.001 – Rp2.500.000 dengan persentase 4,54% sebanyak 2 orang. Tidak terdapat responden dengan penghasilan <Rp1.000.000.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif penelitian dilakukan untuk melihat gambaran terkait jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam bentuk skala likert dengan rentang 1-5 yang diartikan bahwa skala 1 responden sangat tidak setuju, skala 2 responden tidak setuju, skala 3 responden netral, skala 4 responden setuju, dan skala 5 responden sangat setuju. Analisis deskriptif dilakukan menggunakan metode distribusi frekuensi yang diolah menggunakan aplikasi software SmartPLS versi 4.1 dan Microsoft Excel. Adapun semakin tinggi skor yang ditampilkan pada setiap indikator pernyataan mengindikasikan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap poin pernyataan tersebut.

4.4.1 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Berikut merupakan jawaban responden terhadap variabel kinerja:

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kualitas (<i>Quality of Work</i>)								
KP1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti	0	0	12	27	5	44	3,84
KP2	Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar	0	1	8	30	5	44	3,88

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	pekerjaan yang telah ditetapkan							
KP3	Mutu pekerjaan saya memenuhi harapan atasan atau pihak terkait	0	1	16	23	4	44	3,70
KP4	Saya selalu teliti dalam mengerjakan setiap tugas	0	0	11	25	8	44	3,95
Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)								
KP5	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah optimal	0	1	14	25	4	44	3,72
KP6	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	1	9	31	3	44	3,84
KP7	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	1	9	31	4	44	3,81
KP8	Saya rajin dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepada tim	0	0	10	29	5	44	3,88
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)								
KP9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu yang telah ditentukan	0	5	17	20	2	44	3,45
KP10	Saya dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk	0	1	14	23	6	44	3,75

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	menyelesaikan pekerjaan dengan baik							
KP11	Saya selalu hadir dan datang tepat waktu setiap hari kerja	0	1	13	20	10	44	3,88
KP12	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan	0	2	20	19	3	44	3,52
Efektivitas Penggunaan Sumber Daya (<i>Effective Use of Resources</i>)								
KP13	Kehadiran saya di tempat kerja membantu kelancaran penyelesaian pekerjaan	0	0	8	31	5	44	3,95
KP14	Saya memahami dengan baik tugas dan fungsi yang diberikan pimpinan	0	1	11	28	4	44	3,79
KP15	Saya bekerja sesuai arahan yang diberikan oleh atasan	0	1	7	32	4	44	3,84
Kemandirian (<i>Independence</i>)								
KP16	Saya memiliki komitmen serta tanggung jawab didalam bekerja	0	0	7	32	5	44	3,93
KP17	Saya mampu melihat dan memilih solusi masalah dari sudut pandang yang berbeda	0	1	17	25	1	44	3,59
KP18	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	0	0	6	35	3	44	3,95

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
KP19	Saya dapat bersinergi dengan rekan kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal	0	0	6	35	3	44	3,93
Rata-rata							3,80	

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata dari 19 item yang digunakan pada variabel kinerja pegawai untuk 44 responden yaitu sebesar 3,80. Item dengan rata-rata tertinggi terdapat pada oleh item KP4, KP13, dan KP18 masing-masing sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo memiliki tingkat ketelitian, kedisiplinan kehadiran, serta kemampuan bekerja sama yang relatif tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai mampu menjaga kualitas pekerjaan, berkomitmen terhadap tanggung jawab, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan maupun atasan dalam melaksanakan pemeriksaan, audit, dan pendampingan ke OPD.

Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item KP9 sebesar 3,45. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat masih perlu ditingkatkan, terutama terkait manajemen waktu dan beban kerja. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian dari manajemen Inspektorat dalam memberikan pelatihan manajemen waktu, pembagian tugas yang lebih efisien, dan pemanfaatan strategi kerja yang tepat, agar setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas. Dengan peningkatan ini, kinerja pegawai tidak hanya akan lebih optimal, tetapi juga mendukung tercapainya target organisasi secara tepat waktu dan profesional.

4.4.2 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Berikut merupakan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Suasana Kerja								
LK1	Saya merasa suasana kerja di kantor kondusif dan mendukung aktivitas kerja	0	1	11	27	5	44	3,82
LK2	Gangguan kebisingan di tempat kerja dapat diminimalisir dengan baik	0	1	10	31	2	44	3,80
LK3	Lingkungan kerja saya terasa tenang sehingga memudahkan fokus bekerja	0	2	12	25	5	44	3,75
LK4	Penerangan di tempat kerja cukup merata dan mendukung kenyamanan bekerja	0	2	8	28	6	44	3,84
LK5	Sinar matahari dapat dimanfaatkan dengan baik di tempat kerja saya	1	1	6	32	4	44	3,84
LK6	Ventilasi udara di tempat kerja saya tersedia dengan cukup	0	2	10	23	5	44	3,75
LK7	Sirkulasi udara ditempat kerja saya berjalan dengan baik	0	2	11	30	3	44	3,75
LK8	Tempat kerja memberikan rasa aman saat saya bekerja	0	0	11	30	3	44	3,82

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
LK9	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan kantor	0	0	10	29	5	44	3,86
LK10	Keamanan ditempat kerja saya menjamin situasi dalam bekerja sehingga suasana kerja menjadi kondusif	0	0	11	28	5	44	3,86
Hubungan Dengan Rekan Kerja								
LK11	Hubungan kerja sama saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0	0	10	29	5	44	3,89
LK12	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan ditempat kerja	0	0	7	31	6	44	3,95
LK13	Saya dan rekan kerja saling mendengarkan serta menghargai masukan demi keberhasilan pekerjaan	0	0	6	34	4	44	3,95
Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja								
LK14	Peraturan kerja jelas dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai	0	1	10	30	4	44	3,84
LK15	Kesempatan pengembangan karir berbasis kinerja dilaksanakan dengan baik sesuai ketentuan	0	3	12	24	5	44	3,70

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
LK16	Fasilitas yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja saya tersedia lengkap	0	4	15	22	3	44	3,55
Rata-rata								3,81

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata dari 16 item yang digunakan pada variabel lingkungan kerja untuk 44 responden yaitu sebesar 3,81. Pada variabel ini, item yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada item LK12 dan LK13 yang mana sama-sama sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo memiliki hubungan kerja dan komunikasi yang baik, serta mampu membangun interaksi yang harmonis dengan pimpinan maupun rekan kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa aspek sosial dan hubungan antarpegawai di Inspektorat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kerja sama tim dalam melaksanakan tugas-tugas pemeriksaan, audit, dan pendampingan ke OPD.

Sedangkan rata-rata terendah itu terdapat pada item LK16 sebesar 3,55 yang mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas kerja masih perlu ditingkatkan. Hal ini berarti beberapa pegawai merasa fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Untuk itu, Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo perlu memperhatikan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, baik dari segi peralatan, ruang kerja, maupun sarana pendukung lainnya, agar pegawai dapat menjalankan tugas secara lebih efisien, nyaman, dan produktif. Peningkatan fasilitas ini tidak hanya akan menunjang efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat kepuasan, motivasi, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.4.3 Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

Berikut merupakan jawaban responden terhadap variabel *work life balance*:

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>								
WLB1	Jadwal kerja saya cukup fleksibel sehingga memudahkan saya mengatur waktu dengan keluarga	0	7	16	19	2	44	3,36
WLB2	Fasilitas dan suasana kerja membuat saya nyaman tanpa mengganggu kehidupan pribadi	0	3	19	20	2	44	3,50
WLB3	Tuntutan pekerjaan saya terkadang membuat sulit mengatur waktu untuk urusan pribadi	1	8	20	13	1	44	3,07
WLB4	Setelah pulang kerja, saya merasa lelah sehingga sulit melakukan aktivitas pribadi	2	9	20	10	2	44	3,02
WLB5	Kesibukan pekerjaan kadang mengurangi waktu saya bersama keluarga	1	12	20	9	1		2,93
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>								
WLB6	Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi masalah	1	3	17	22	1	44	3,45

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	dalam kehidupan pribadi saya							
WLB7	Masalah pribadi pernah mengganggu kinerja saya di kantor	2	15	15	12	0	44	2,84
WLB8	Urusan keluarga terkadang membuat saya kesulitan fokus bekerja	1	17	17	8	1	44	2,75
WLB9	Energi saya untuk bekerja berkurang ketika menghadapi masalah pribadi	1	15	18	8	1	44	2,78
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)								
WLB10	Kehidupan pribadi saya memberikan semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik	0	2	14	27	1	44	3,66
WLB11	Suasana hati positif dari rumah membantu saya meningkatkan kinerja di kantor	0	0	9	31	4	44	3,91
WLB12	Dukungan keluarga membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0	0	8	29	7	44	3,98
WLB13	Aktivitas pribadi saya membantu saya lebih tenang saat bekerja	0	0	10	32	1	44	3,77

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>								
WLB14	Pengalaman kerja saya di kantor memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	0	0	7	31	6	44	3,95
WLB15	Kegiatan kebersamaan di kantor memperlambat hubungan saya dengan keluarga maupun rekan kerja	0	1	9	29	5	44	3,87
WLB16	Pengalaman kerja meningkatkan rasa percaya diri saya dalam kehidupan sehari-hari	0	1	6	31	6	44	3,98
WLB17	Pekerjaan memberikan wawasan yang berguna bagi kehidupan pribadi saya	0	0	8	34	2	44	3,89
WLB18	Hubungan di kantor memperluas jaringan sosial saya di luar pekerjaan	0	1	11	29	3	44	3,80
Rata-rata								3,47

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata dari 18 item yang digunakan pada variabel *work life balance* untuk 44 responden yaitu sebesar 3,47. Pada variabel ini, item yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada item WLB12 dan WLB16 sebesar 3,98 Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo memiliki tingkat ketelitian, kedisiplinan kehadiran, serta kemampuan bekerja sama yang relatif tinggi dalam menjalankan

tugas sehari-hari. Kondisi ini mencerminkan adanya kemampuan pegawai untuk menjaga motivasi, fokus, dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat strategis, seperti audit, pemeriksaan, dan pendampingan OPD.

Sedangkan rata-rata terendah itu terdapat pada oleh item WLB8 dengan rata-rata sebesar 2,75. Hal ini menunjukkan bahwa urusan keluarga terkadang mengganggu fokus kerja pegawai. Hal ini menekankan pentingnya penguatan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagi Inspektorat, hal ini menjadi perhatian strategis karena pegawai yang mampu menyeimbangkan keduanya cenderung lebih produktif, stabil secara emosional, dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan kebijakan atau program yang mendukung fleksibilitas kerja, penyusunan jadwal yang realistis, serta fasilitas atau layanan pendukung yang membantu pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, sehingga *work life balance* dapat tercapai dan kinerja serta kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

4.4.4 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berikut merupakan jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Gaji								
KK1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan	0	3	14	23	4	44	3,59
KK2	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan sehari-hari	0	3	15	24	2	44	3,57

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
KK3	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulan	0	4	17	19	2	44	3,45
KK4	Saya menerima gaji tepat pada waktunya	0	4	9	23	8	44	3,82
Pekerjaan Itu Sendiri								
KK5	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	1	12	25	6	44	3,82
KK6	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	3	15	24	2	44	3,57
KK7	Tugas yang saya kerjakan membuat saya merasa puas dan termotivasi	0	0	18	24	2	44	3,64
KK8	Saya memperoleh tugas sesuai dengan minat yang saya miliki	0	6	18	18	2	44	3,34
Promosi								
KK9	Saya diberikan kesempatan promosi berdasarkan prestasi dan kinerja karyawan	1	4	17	21	1	44	3,39
KK10	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan promosi yang sama	1	3	15	23	2	44	3,5
Pengawasan								

No.	Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
KK11	Atasan saya merangkul para pegawai dalam diskusi menghadapi suatu masalah	0	1	18	22	3	44	3,61
KK12	Atasan saya memberikan masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	19	21	3	44	3,64
KK13	Atasan saya menghargai dan mendukung pekerjaan yang saya lakukan	0	2	17	24	1	44	3,55
Rekan Kerja								
KK14	Saya merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja yang kooperatif	0	0	9	29	6	44	3,95
KK15	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	0	0	11	27	6	44	3,89
KK16	Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama	0	0	11	26	7	44	3,91
KK17	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin baik dan saling membantu	0	0	9	39	5	44	3,91
Rata-rata								3,66

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata dari 17 item yang digunakan pada variabel kepuasan kerja untuk 44 responden yaitu sebesar 3,66. Pada variabel ini, item yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada item KK14 dengan rata-rata 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo memiliki hubungan kerja yang baik serta kemampuan

bekerja sama yang relatif tinggi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi ini mencerminkan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama tim, sehingga pegawai lebih termotivasi dan nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas strategis seperti audit, pemeriksaan, dan pendampingan OPD.

Sedangkan rata-rata terendah itu terdapat pada item KK8 dengan rata-rata sebesar 3,34. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan tugas belum sepenuhnya sesuai dengan minat individu pegawai, sehingga aspek kesesuaian pekerjaan dengan preferensi personal masih perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4.5 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) dan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.1 untuk menganalisis hubungan antar variabel yang kompleks secara simultan. SEM-PLS dipilih karena memiliki keunggulan dalam menganalisis model dengan jumlah sampel relatif kecil, data yang tidak harus berdistribusi normal, serta mampu menangani model dengan banyak indikator dan hubungan laten secara efisien. Pendekatan ini juga lebih sesuai digunakan pada penelitian yang bersifat prediktif serta eksploratif. Proses analisis dalam SEM-PLS meliputi dua tahap utama, yaitu uji outer model dan uji inner model.

Pada tahap outer model, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa indikator benar-benar mampu mengukur konstruk sesuai teori. Validitas diuji melalui validitas konvergen (dilihat dari nilai *loading factor* dan AVE) dan validitas diskriminan (menggunakan *Fornell-Larcker*). Reliabilitas konstruk dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk memastikan konsistensi internal antar indikator.

Selanjutnya, inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten. Analisis ini mencakup pengukuran nilai *R-square* yang menggambarkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, serta pengujian hipotesis menggunakan nilai *t-statistic* dan *p-value* hasil *bootstrapping*.

4.5.1 Uji Measurement Model (Outer Model)

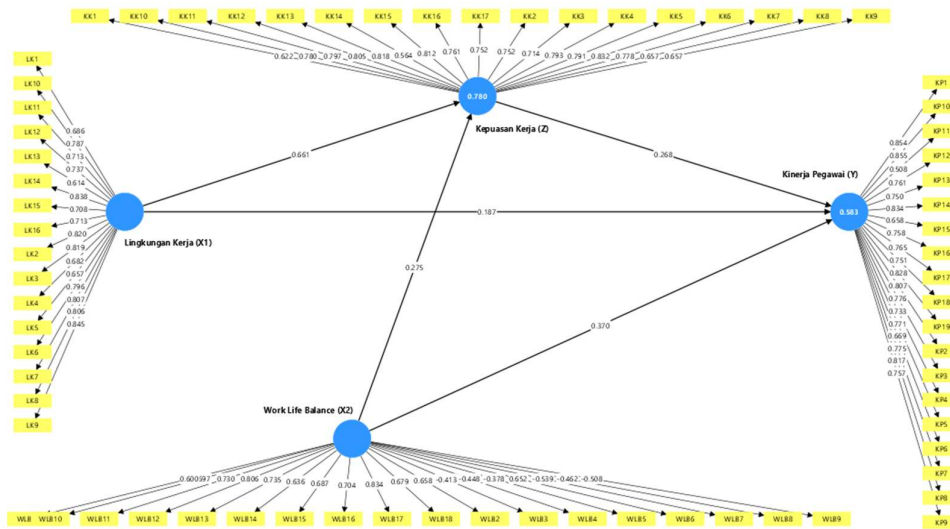
Uji measurement model atau outer model bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Berikut beberapa uji yang dilakukan dalam outer model:

4.5.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini terdiri dari dua pengujian yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian *convergent validity* dilaksanakan untuk memastikan validitas dari hubungan antar indikator dengan variabel latennya. Uji ini biasanya dilihat dari nilai *outer loading* atau *loading factor*. Jika nilai *loading factor* $>0,7$ maka indikator tersebut dianggap kuat dan valid sebagai pengukur konstruk. Selain itu, validitas konvergen juga bisa dicek melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang baik seharusnya di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam satu variabel memang saling berkaitan dan mampu menjelaskan konstruk dengan baik (Hidayat et al., 2025).



Gambar 4.1 Model *Outer Loading* Tahap Awal

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Gambar 4.1 diatas menunjukkan hasil dari *outer loading* awal untuk setiap variabel penelitian. Pada model ini, terdapat beberapa item pengukuran yang memiliki nilai *outer loading* dibawah 0,7 sehingga dikatakan tidak valid dan dibutuhkan pengujian lebih lanjut dengan menghapus beberapa indikator yang tidak valid. Berikut tabel nilai *outer loading* awal penelitian:

Tabel 4.14 *Outer Loading* Tahap Awal

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	<i>Work Life Balance</i> (X2)
KK1	0.622			
KK10	0.780			
KK11	0.797			
KK12	0.805			
KK13	0.818			
KK14	0.564			
KK15	0.812			
KK16	0.761			
KK17	0.752			
KK2	0.752			
KK3	0.714			
KK4	0.793			
KK5	0.791			
KK6	0.832			
KK7	0.778			
KK8	0.657			
KK9	0.657			
KP1		0.854		
KP10		0.855		
KP11		0.508		
KP12		0.761		
KP13		0.75		
KP14		0.834		
KP15		0.658		
KP16		0.758		
KP17		0.765		
KP18		0.751		

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Work Life Balance (X2)
KP19		0.828		
KP2		0.807		
KP3		0.776		
KP4		0.733		
KP5		0.771		
KP6		0.669		
KP7		0.775		
KP8		0.817		
KP9		0.757		
LK1			0.686	
LK10			0.787	
LK11			0.713	
LK12			0.737	
LK13			0.614	
LK14			0.838	
LK15			0.708	
LK16			0.713	
LK2			0.820	
LK3			0.819	
LK4			0.682	
LK5			0.657	
LK6			0.796	
LK7			0.807	
LK8			0.806	
LK9			0.845	
WLB1				0.600
WLB10				0.697
WLB11				0.730

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Work Life Balance (X2)
WLB12				0.806
WLB13				0.735
WLB14				0.636
WLB15				0.687
WLB16				0.704
WLB17				0.834
WLB18				0.679
WLB2				0.658
WLB3				-0.413
WLB4				-0.448
WLB5				-0.378
WLB6				0.652
WLB7				-0.539
WLB8				-0.462
WLB9				-0.508

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Dapat dilihat pada tabel 4.14 bahwa terdapat berbagai item pengukuran yang bernilai kurang dari 0,7 sehingga pengujian ulang perlu dilakukan dengan menghapus item pengukuran dengan nilai dibawah 0,7. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut indikator-indikator yang dikeluarkan dari model:

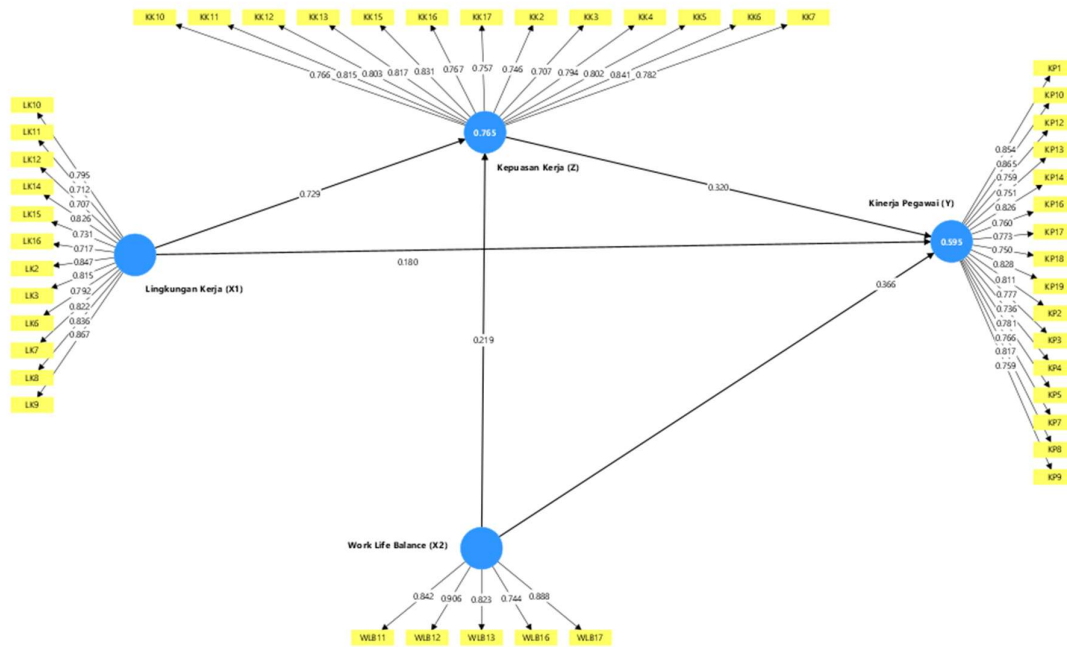
Tabel 4.15 Indikator yang Dieliminasi Tahap Awal

Variabel	Indikator	Kode Indikator
Kepuasan Kerja	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan	KK1
	Saya merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja yang kooperatif	KK14
	Saya memperoleh tugas sesuai dengan minat yang saya miliki	KK8
	Saya diberikan kesempatan promosi berdasarkan prestasi dan kinerja karyawan	KK9
Kinerja Pegawai	Saya selalu hadir dan datang tepat waktu setiap hari kerja	KP11
	Saya bekerja sesuai arahan yang diberikan oleh atasan	KP15
	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	KP6
Lingkungan Kerja	Saya merasa suasana kerja di kantor kondusif dan mendukung aktivitas kerja	LK1
	Saya dan rekan kerja saling mendengarkan serta menghargai masukan demi keberhasilan pekerjaan	LK13
	Penerangan di tempat kerja cukup merata dan mendukung kenyamanan bekerja	LK4
	Sinar matahari dapat dimanfaatkan dengan baik di tempat kerja saya	LK5
<i>Work Life Balance</i>	Jadwal kerja saya cukup fleksibel sehingga memudahkan saya mengatur waktu dengan keluarga	WLB1

Variabel	Indikator	Kode Indikator
	Kehidupan pribadi saya memberikan semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik	WLB10
	Pengalaman kerja saya di kantor memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	WLB14
	Kegiatan kebersamaan di kantor mempererat hubungan saya dengan keluarga maupun rekan kerja	WLB15
	Hubungan di kantor memperluas jaringan sosial saya di luar pekerjaan	WLB18
	Fasilitas dan suasana kerja membuat saya nyaman tanpa mengganggu kehidupan pribadi	WLB2
	Tuntutan pekerjaan saya terkadang membuat sulit mengatur waktu untuk urusan pribadi	WLB3
	Setelah pulang kerja, saya merasa lelah sehingga sulit melakukan aktivitas pribadi	WLB4
	Kesibukan pekerjaan kadang mengurangi waktu saya bersama keluarga	WLB5
	Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi masalah dalam kehidupan pribadi saya	WLB6
	Masalah pribadi pernah mengganggu kinerja saya di kantor	WLB7
	Urusan keluarga terkadang membuat saya kesulitan fokus bekerja	WLB8
	Energi saya untuk bekerja berkurang ketika menghadapi masalah pribadi	WLB9

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Setelah dilakukan penghapusan terhadap item pengukuran dengan nilai *outer loading* dibawah 0,7 selanjutnya dilakukan perhitungan kembali untuk melihat validitas item pengukuran. Berikut nilai *outer loading* setelah dilakukannya penghapusan item pengukuran:



Gambar 4.2 Model Outer Loading Tahap Kedua

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Gambar 4.2 menunjukkan model *outer loading* tahap kedua setelah dilakukan penghapusan terhadap indikator yang tidak valid dan dilakukan pengujian ulang. Setelah dilakukan pengujian ulang, maka sudah tidak terdapat indikator yang bernilai dibawah 0,70. Artinya, semua indikator dinyatakan telah valid. Berikut tabel *outer loading* tahap kedua setelah dieliminasi indikator yang tidak valid:

Tabel 4.16 *Outer Loading* Tahap Akhir

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	<i>Work Life Balance</i> (X2)
KK10	0.766			
KK11	0.815			
KK12	0.803			
KK13	0.817			
KK15	0.831			
KK16	0.767			
KK17	0.757			
KK2	0.746			
KK3	0.707			
KK4	0.794			
KK5	0.802			
KK6	0.841			
KK7	0.782			
KP1		0.854		
KP10		0.865		
KP12		0.759		
KP13		0.751		
KP14		0.826		
KP16		0.760		
KP17		0.773		
KP18		0.75		
KP19		0.828		
KP2		0.811		
KP3		0.777		
KP4		0.736		
KP5		0.781		

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Work Life Balance (X2)
KP7		0.766		
KP8		0.817		
KP9		0.759		
LK10			0.795	
LK11			0.712	
LK12			0.707	
LK14			0.826	
LK15			0.731	
LK16			0.717	
LK2			0.847	
LK3			0.815	
LK6			0.792	
LK7			0.822	
LK8			0.836	
LK9			0.867	
WLB11				0.842
WLB12				0.906
WLB13				0.823
WLB16				0.744
WLB17				0.888

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Setelah dilakukan eliminasi indikator yang tidak valid, dapat dilihat pada tabel 4.16 di atas sudah tidak ditemukan indikator yang tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator sudah memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan dapat dikatakan sudah memenuhi syarat. Oleh karena itu, dilanjutkan dengan tahap pengujian nilai AVE. Untuk penilaian jika nilai AVE berada di atas 0,50 maka dinyatakan valid, namun jika masih ada nilai

AVE dibawah 0,50 maka perlu dilakukan penghapusan kembali dari indikator variable tersebut. Berikut ini tabel nilai dari AVE:

Tabel 4.17 Hasil Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0.620
Kinerja Pegawai (Y)	0.623
Lingkungan Kerja (X1)	0.625
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0.710

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) semua variabel sudah berada diatas nilai 0,50 yang mana bisa dikatakan valid.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten dalam model memiliki konstruk yang berbeda satu sama lain. Artinya, indikator pada suatu variabel hanya mengukur konsep yang seharusnya diukur dan tidak tumpang tindih dengan variabel lain. Pada penelitian ini, *discriminant validity* dievaluasi menggunakan dua pendekatan, yaitu kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dan *Cross Loading*.

1. *Cross Loading*

Setiap indikator harus memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibanding loading-nya pada konstruk lain. Menurut Henseler et al. (2020), jika terdapat *cross loading* tinggi pada konstruk lain, maka indikator tersebut harus ditinjau kembali.

2. *Fornell-Larcker Criterion*

Nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk harus lebih besar dibanding korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan konstruk tersebut lebih mampu menjelaskan indikatornya sendiri daripada konstruk lain.

Berikut hasil dari *cross loading* antara indikator dengan masing-masing konstruk:

Tabel 4.18 Nilai Cross Loading

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	<i>Work Life Balance</i> (X2)
KK10	0.766	0.495	0.694	0.281
KK11	0.815	0.492	0.626	0.482
KK12	0.803	0.552	0.592	0.465
KK13	0.817	0.562	0.653	0.403
KK15	0.831	0.663	0.735	0.661
KK16	0.767	0.605	0.703	0.594
KK17	0.757	0.660	0.731	0.599
KK2	0.746	0.486	0.633	0.451
KK3	0.707	0.37	0.640	0.329
KK4	0.794	0.482	0.659	0.545
KK5	0.802	0.61	0.698	0.554
KK6	0.841	0.661	0.75	0.547
KK7	0.782	0.530	0.611	0.571
KP1	0.626	0.854	0.611	0.543
KP10	0.707	0.865	0.618	0.629
KP12	0.534	0.759	0.516	0.372
KP13	0.535	0.751	0.526	0.568
KP14	0.616	0.826	0.53	0.532
KP16	0.419	0.760	0.459	0.484
KP17	0.478	0.773	0.441	0.511
KP18	0.476	0.750	0.488	0.592
KP19	0.601	0.828	0.557	0.711
KP2	0.656	0.811	0.617	0.435

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Work Life Balance (X2)
KP3	0.699	0.777	0.695	0.475
KP4	0.460	0.736	0.367	0.506
KP5	0.417	0.781	0.385	0.623
KP7	0.517	0.766	0.514	0.410
KP8	0.581	0.817	0.491	0.681
KP9	0.533	0.759	0.531	0.376
LK10	0.590	0.448	0.795	0.386
LK11	0.522	0.454	0.712	0.426
LK12	0.603	0.639	0.707	0.590
LK14	0.684	0.693	0.826	0.404
LK15	0.737	0.528	0.731	0.531
LK16	0.623	0.547	0.717	0.333
LK2	0.698	0.546	0.847	0.495
LK3	0.743	0.546	0.815	0.501
LK6	0.728	0.487	0.792	0.383
LK7	0.679	0.532	0.822	0.425
LK8	0.723	0.391	0.836	0.482
LK9	0.739	0.461	0.867	0.534
WLB11	0.527	0.487	0.477	0.842
WLB12	0.617	0.680	0.578	0.906
WLB13	0.491	0.567	0.462	0.823
WLB16	0.528	0.591	0.484	0.744
WLB17	0.526	0.491	0.425	0.888

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Hasil dari *cross loading* menghendaki bahwa nilai korelasi setiap indikator dengan konstruksya harus lebih tinggi daripada korelasi dengan

konstruk lainnya. Pada tabel 4.18 diatas, *discriminant validity* dikatakan cukup baik dilihat dari nilai masing-masing indikator pada variabel latennya yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar indikator yang ada pada setiap variabel lain, sehingga hasil *discriminant validity* yang diperoleh sudah valid.

Setelah melihat nilai *cross loading*, untuk melihat *discriminant validity* juga bisa dilihat dari hasil kriteria *Fornell-Larcker Criterion*, yang mana nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk harus lebih besar dibanding korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Berikut tabel *Fornell-Larcker Criterion* dalam penelitian ini:

Tabel 4.19 Hasil Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Work Life Balance (X2)
Kepuasan Kerja (Z)	0.788			
Kinerja Pegawai (Y)	0.71	0.789		
Lingkungan Kerja (X1)	0.856	0.667	0.791	
Work Life Balance (X2)	0.643	0.677	0.581	0.843

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Hasil dari tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa dari *Fornell-Larcker Criterion* antara semua variabel dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik yaitu dapat dilihat dari nilai yang terbentuk dari hubungan antara variabel dengan variabel itu sendiri nilainya sudah memenuhi syarat yaitu lebih besar dibandingkan dengan nilai yang terbentuk dari hubungan variabel tersebut dengan variabel lain. Oleh karena itu, berdasarkan hasil

dari *Fornell-Larcker Criterion* indikator variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Selain itu, pengujian *discriminant validity* juga dapat dilihat berdasarkan nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*). Dimana nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memenuhi syarat validitas diskriminan. Sedangkan jika HTMT lebih dari atau sama dengan 0,90, hal ini menunjukkan adanya masalah *discriminant validity*, yang berarti konstruk mungkin tidak cukup berbeda secara konseptual. Berikut perhitungan HTMT:

Tabel 4.20 Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Work Life Balance (X2)
Kepuasan Kerja (Z)				
Kinerja Pegawai (Y)	0.725			
Lingkungan Kerja (X1)	0.896	0.690		
Work Life Balance (X2)	0.683	0.714	0.625	

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas terlihat bahwa semua nilai HTMT kurang dari 0,90. Dengan demikian, setiap indikator dapat dianggap valid sebagai pengukur yang baik untuk konstruk yang diwakilinya.

4.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Menurut Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator pada suatu konstruk, di mana instrumen dapat

dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2019) juga menegaskan bahwa reliabilitas mencerminkan tingkat kepercayaan suatu alat ukur; semakin tinggi reliabilitasnya, semakin kecil kemungkinan instrumen menghasilkan kesalahan pengukuran.

Dalam konteks PLS-SEM, Hair et al. (2021) menjelaskan bahwa reliabilitas dievaluasi melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* menilai konsistensi internal indikator dalam satu variabel, sementara *Composite Reliability* dianggap lebih akurat karena mempertimbangkan bobot aktual setiap indikator dalam model. Jika nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* berada di atas 0,70 seperti yang disarankan Hair et al. (2021) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel dan layak untuk analisis lebih lanjut. Berikut tabel untuk menguji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*:

Tabel 4.21 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja (Z)	0.949	0.951	0.955
Kinerja Pegawai (Y)	0.959	0.963	0.963
Lingkungan Kerja (X1)	0.945	0.947	0.952
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0.896	0.903	0.924

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang ada pada penelitian menunjukkan sudah terpenuhi syaratnya yaitu dengan peroleh nilai diatas 0,70. Sehingga dapat

dikatakan bahwa tingkat konsistensi dari data kuesioner penelitian sudah menunjukkan hasil *reliable* yaitu sesuai dengan data yang ada dilapangan.

4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pada tahap analisis model struktural (*inner model*), salah satu aspek penting yang diperhatikan adalah nilai R-Square pada setiap variabel laten dependen. Nilai ini digunakan untuk menggambarkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel laten independen dalam model penelitian. Dengan kata lain, R-Square membantu menunjukkan kekuatan prediktif model serta seberapa substansial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perubahan nilai R-Square dari setiap variabel memberikan gambaran apakah variabel independen memiliki pengaruh yang berarti. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Secara umum, nilai R-Square sebesar 0,75 dikategorikan sebagai model kuat, nilai 0,50 berada pada kategori model moderat, sedangkan nilai 0,25 masuk dalam kategori model lemah. Klasifikasi ini membantu peneliti menilai apakah model yang digunakan sudah mampu menjelaskan fenomena penelitian secara memadai.

Tabel 4.22 Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.765	0.753
Kinerja Pegawai (Y)	0.595	0.565

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

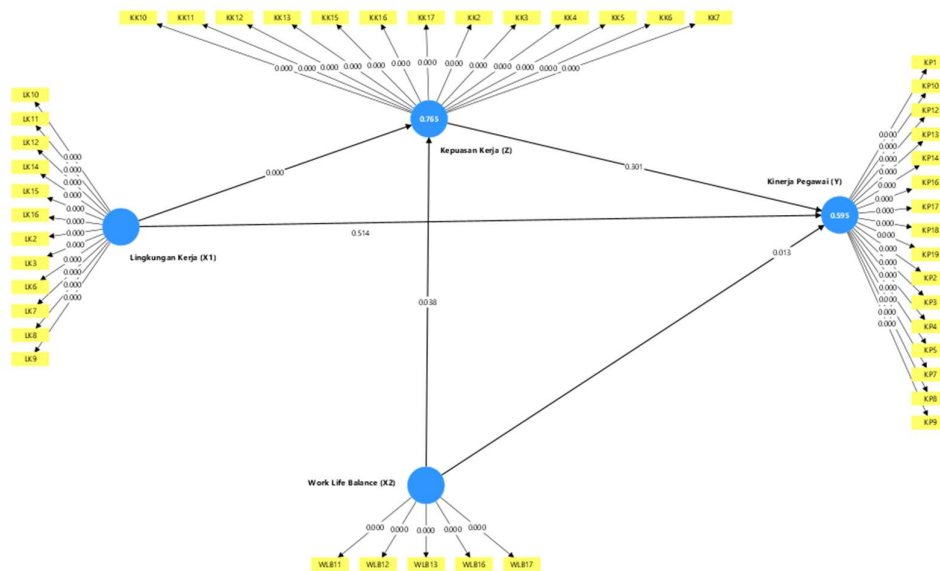
Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* variabel kepuasan kerja yaitu 0,765 dan kinerja pegawai sebesar 0,595. semakin besar nilai *R-square* maka semakin besar kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,765 yang berarti 76,5% variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan *work life balance*. Sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian ini. Untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai *R-square* sebesar 0,595 yang berarti 59,5% variabel yang mempengaruhi kinerja

pegawai adalah lingkungan kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja. Sedangkan 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian ini.

4.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel laten yang diajukan dalam penelitian terbukti signifikan atau tidak. Secara umum, suatu hipotesis dikatakan didukung apabila nilai t-statistic $\geq 1,96$ atau p-value $\leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, apabila nilai t-statistic berada di bawah 1,96 atau p-value lebih dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan tidak signifikan dan tidak didukung. Dengan demikian, pengujian hipotesis membantu memastikan apakah hubungan yang dirumuskan secara teoritis benar-benar terjadi dalam data yang diteliti.



Gambar 4.3 Hasil *Boostrapping*

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Berikut ini adalah hasil dari *bootstrapping* pada SmartPLS berdasarkan *path coefficient*:

Tabel 4.23 Hasil Path Coefficient

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.320	0.306	0.309	1.035	0.301	Hipotesis Tidak Didukung
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.729	0.731	0.085	8.577	0.000	Hipotesis Didukung
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.180	0.188	0.277	0.652	0.514	Hipotesis Tidak Didukung
Work Life Balance (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.219	0.219	0.106	2.075	0.038	Hipotesis Didukung
Work Life Balance (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.366	0.384	0.147	2.497	0.013	Hipotesis Didukung

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* yang disajikan pada tabel 4.22, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,320 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,035 dan nilai *p-value* sebesar 0,301. Nilai *t-statistics* tersebut lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value* diatas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis tidak didukung.
2. Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,729, dengan nilai *t-statistic* 8,577 dan *p-value* 0,000. Nilai *t-statistic* yang jauh lebih besar

dari 1,96 dan p-value yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis didukung.

3. Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,180, dengan nilai t-statistic 0,652 dan p-value 0,514. Nilai ini menunjukkan bahwa t-statistic jauh lebih kecil dari 1,96 dan p-value jauh di atas 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis tidak didukung.
4. *Work life balance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,219, dengan nilai t-statistic 2,075 dan p-value 0,038. Nilai ini menunjukkan bahwa t-statistic diatas nilai 1,96 dan p-value berada dibawah 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis didukung.
5. *Work life balance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,366, dengan nilai t-statistic 2,497 dan p-value 0,013. Nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis didukung.

4.5.4 Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi pada SEM-PLS dilakukan untuk melihat apakah variabel mediasi (Z) benar-benar berperan sebagai penghubung antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut hasil penjuian variabel mediasi pada penelitian ini:

Tabel 4.24 Hasil *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.233	0.222	0.228	1.022	0.307	Hipotesis Tidak Didukung
<i>Work Life Balance</i> (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.070	0.060	0.079	0.888	0.374	Hipotesis Tidak Didukung

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4.1 (2025)

Sebelum menghitung nilai VAF, terlebih dahulu harus dipastikan apakah jalur mediasi yang diuji menunjukkan hasil yang signifikan. Pada penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,307 yang berarti jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa jalur mediasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga dengan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, yang menghasilkan p-value sebesar 0,374 dan kembali menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Karena kedua jalur mediasi tidak memenuhi syarat signifikansi, maka proses analisis tidak dapat dilanjutkan ke tahap perhitungan VAF, sebagaimana disarankan oleh Hair et al. (2021).

4.6 Pembahasan Hasil Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

dapat dilihat pada nilai t-statistic yang diperoleh dari 44 kuesioner yang disebar yaitu dengan nilai sebesar 1,035 lebih kecil dari 1,96 dan berdasarkan hasil analisis diperoleh pula p-value sebesar 0,301. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah hipotesis pertama tidak didukung. Dikarenakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian pada penelitian ini dilakukan oleh Nasrip & Pono (2024) dimana penelitian tersebut ditemukan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Dan penelitian lainnya juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya yang mana fasilitas kerja merupakan aspek lingkungan yang paling dihargai oleh pegawainya, namun tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan (Soebekti & Kurniawati, 2022).

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo. Adapun beberapa situasi atau faktor yang bisa menjelaskan mengapa lingkungan kerja dan kinerja pegawai mungkin tidak saling berpengaruh (atau pengaruhnya sangat kecil) dalam kasus tertentu. Berdasarkan penelitian Mahatani et al. (2025) Ada pegawai yang memiliki motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) yang sangat kuat. Mereka akan tetap berkinerja tinggi terlepas dari kondisi lingkungan kerja, karena mereka didorong oleh kepuasan pribadi, rasa pencapaian, atau passion terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja dari jawaban responden, nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja item LK16 dengan nilai 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan mereka. Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi dengan usia dari >40 tahun. Ini menunjukkan bahwa kelompok usia tersebut umumnya berada pada fase kerja yang matang, berpengalaman, dan memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kelengkapan fasilitas untuk menunjang efektivitas kerja. Pada usia ini, pegawai biasanya sudah memiliki standar tertentu terhadap lingkungan kerja yang ideal sehingga

ketidaklengkapan fasilitas dapat memengaruhi kenyamanan dan cara mereka menjalankan tugas. Selain itu, pegawai dalam rentang usia ini cenderung memiliki tingkat tanggung jawab dan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, meskipun mereka mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap tetap menjadi faktor penting untuk mendukung kinerja dan memastikan tugas dapat diselesaikan dengan optimal.

Situasi yang terjadi pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo masih berada pada tahap menyesuaikan diri dengan kondisi fasilitas dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya memadai. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang tidak ideal membuat pegawai bekerja dengan mengandalkan pengalaman, motivasi pribadi, dan inisiatif, bukan karena dukungan fasilitas kerja yang kuat. Hal ini bertolak belakang dengan konsep lingkungan kerja yang baik yang menurut teori seharusnya menyediakan sarana lengkap, kondisi yang nyaman, serta dukungan fisik dan psikologis yang mendorong peningkatan kinerja.

4.6.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *work life balance* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistic yang diperoleh dari 44 kuesioner yang disebar yaitu dengan nilai sebesar 2,497 lebih besar dari 1,96 dan berdasarkan hasil analisis diperoleh pula p-value sebesar 0,013. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah hipotesis kedua didukung. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *work life balance* sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat ketelitian, integritas, serta tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal pemerintah. Pegawai Inspektorat tidak hanya dihadapkan pada beban kerja administratif rutin, tetapi juga menghadapi kegiatan pemeriksaan, evaluasi, audit, serta pendampingan ke berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang sering kali menuntut waktu,

energi, dan konsentrasi ekstra. Setiap kegiatan ini membutuhkan fokus yang tinggi, ketepatan, dan kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, sehingga tekanan pekerjaan yang dirasakan pegawai bisa sangat besar apabila tidak didukung oleh *work life balance* yang memadai.

Dalam kondisi seperti ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting agar pegawai tetap dapat menjaga fokus, kesehatan mental, serta stabilitas emosi dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan, mampu mengambil keputusan secara tepat, serta lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas pengawasan. Mereka juga lebih mampu memprioritaskan pekerjaan yang mendesak tanpa mengabaikan tanggung jawab pribadi, sehingga tercipta keseimbangan yang mendukung kinerja yang optimal.

Selain itu, *work life balance* memberikan dampak positif terhadap motivasi dan energi pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki ruang untuk mengurus kehidupan pribadi, melakukan aktivitas rekreasi, atau berinteraksi dengan keluarga cenderung memiliki energi yang lebih stabil, fokus yang lebih tajam, dan kemampuan untuk tetap produktif di tengah beban kerja yang padat. Mereka mampu mengurangi tingkat stres, mengelola emosi, dan mempertahankan konsistensi kinerja meskipun menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks. Keseimbangan ini juga mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi masalah, karena pikiran yang jernih dan emosional yang stabil memungkinkan mereka menemukan solusi yang lebih efektif dan efisien.

Dampak *work life balance* juga terlihat pada kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini lebih mampu berinteraksi secara positif dengan rekan kerja maupun atasan, meningkatkan kerjasama tim, dan meminimalkan konflik. Mereka cenderung menunjukkan empati, komunikatif, serta bersedia berbagi pengalaman atau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Suasana kerja yang harmonis seperti ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat budaya profesional yang mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

Dari hasil deskriptif penelitian variabel *work life balance* terdapat pada indikator *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) oleh item WLB12 dengan rata-rata nilai 3,98. Pada indikator *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) oleh item WLB 16 didapatkan nilai rata-rata yang sama dengan sebelumnya yaitu 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana pekerjaan dapat meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai aktivitas sehari-hari. Pegawai mampu memanfaatkan pengalaman kerja dan dukungan dari kehidupan pribadi secara positif, sehingga tercipta *work life balance* yang relatif baik, meskipun pengaruhnya terhadap variabel lain dalam penelitian ini dapat berbeda tergantung pada kondisi dan karakteristik pegawai. Sebaliknya, jika *work life balance* dirasa kurang, maka dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai tersebut (Agus Masrul, 2023).

Hal ini didukung oleh Yunia Putri & Kholidi Hadi (2024) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan signifikan dan positif. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik *work life balance* dari seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya. Mereka juga tetap bisa menyeimbangkan waktu antara bekerja dengan keluarganya dengan memaksimalkan waktu bebasnya meskipun memiliki jam kerja yang padat. Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini yaitu (Burhanudin Akbar, 2025) yang menemukan bahwa *work life balance* justru sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work life balance* merupakan determinan penting bagi pencapaian kinerja dengan lingkup yang dalam tekanan, individu yang mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang cenderung lebih produktif, fokus, dan stabil secara emosional sehingga memungkinkan pegawai untuk hadir secara penuh (*whole self*) dalam pelaksanaan tugas yang pada akhirnya terefleksi dalam capaian kinerja yang unggul.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistic yang diperoleh dari 44 kuesioner yang disebar yaitu

dengan nilai sebesar 8,577 lebih besar dari 1,96 dan berdasarkan hasil analisis diperoleh pula p-value sebesar 0,000. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah hipotesis ketiga didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pula.

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk rasa nyaman dan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pengawasan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik ruang kerja, tetapi juga mencakup hubungan kerja antarpegawai, pola komunikasi dengan pimpinan, serta suasana kerja yang mendukung terciptanya kerja sama tim. Dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta koordinasi yang intens antarbidang, lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa lebih tenang, dihargai, dan termotivasi dalam bekerja, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk rasa nyaman dan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pengawasan. Lingkungan kerja di sini tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik ruang kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas pendukung pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas hubungan kerja antarpegawai, pola komunikasi dengan pimpinan, dan adanya suasana kerja yang mendukung kolaborasi serta kerja sama tim. Pegawai Inspektorat yang berada dalam lingkungan kerja yang kondusif merasa lebih tenang, dihargai, dan termotivasi, sehingga mampu bekerja dengan lebih fokus dan efektif.

Karakteristik pekerjaan di Inspektorat yang menuntut ketelitian, tanggung jawab tinggi, dan koordinasi yang intens antarbidang menuntut pegawai untuk selalu siap dan disiplin. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya tanpa terganggu oleh faktor eksternal yang dapat menurunkan konsentrasi atau semangat kerja. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik antarpegawai dan antara pegawai dengan

atasan menciptakan komunikasi yang terbuka dan harmonis. Pegawai lebih mudah berbagi informasi, bertukar ide, serta menyelesaikan permasalahan bersama-sama, sehingga tercipta sinergi tim yang baik dan meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja yang positif juga berperan dalam menjaga keseimbangan emosional dan motivasi pegawai. Dalam situasi di mana pegawai harus menghadapi tekanan pekerjaan, *deadline* yang ketat, atau kendala administratif, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan memberikan rasa dihargai dan didengar. Hal ini tidak hanya membuat pegawai lebih fokus dalam melaksanakan tugas pengawasan, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pegawai yang merasa nyaman dan didukung cenderung menunjukkan perilaku proaktif, inisiatif, dan tanggung jawab lebih tinggi, sehingga hasil pengawasan dan administrasi yang dihasilkan menjadi lebih akurat dan tepat waktu.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif di Inspektorat juga mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan terstruktur membuat pegawai lebih loyal terhadap institusi, lebih antusias menghadiri pekerjaan, dan lebih siap untuk mengikuti program pengembangan atau pelatihan. Lingkungan yang mendukung memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang ada secara optimal, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta mengurangi risiko stres atau kelelahan kerja (*burnout*). Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai meningkat tidak hanya secara subjektif, tetapi juga tercermin dalam kualitas dan konsistensi kinerja mereka.

Hasil deskriptif pada variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator Rekan Kerja oleh item KK14 dengan nilai rata-rata 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tinggi terutama terkait pada hubungan interpersonal dan kerja sama dengan rekan kerja. Artinya, pegawai cenderung merasa nyaman dan puas dalam berinteraksi serta bekerja sama dengan rekan-rekannya, yang dapat mendukung kinerja dan suasana kerja yang harmonis. Hal tersebut didukung oleh penelitian Verdyta Utama et al. (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif yang meliputi rasa nyaman, aman, serta hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Penelitian

lainnya juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, baik dari segi lingkungan fisik mencakup kondisi ruangan kerja, seperti ketenangan saat bekerja, kenyamanan ruang dengan fasilitas yang memadai seperti pendingin ruangan, serta perlengkapan kerja yang lengkap. Dan, non fisik menunjukkan bahwa komunikasi antara pegawai dan atasan masih tergolong cukup baik, meskipun masih ada rasa segan bawahan untuk berdiskusi secara bebas dengan pimpinan (Junaidi & Marantika, 2022).

4.6.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistic yang diperoleh dari 44 kuesioner yang disebar yaitu dengan nilai sebesar 2,075 lebih dari 1,96 dan berdasarkan hasil analisis diperoleh pula p-value sebesar 0,038. Maka, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja didukung. Hal tersebut menyatakan bahwa *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai tidak hanya fokus pada tuntutan pekerjaan, tetapi juga tetap memiliki ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadinya dan keluarga.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan dan administrasi. Kehidupan pribadi yang berjalan dengan baik, termasuk dukungan keluarga dan waktu untuk istirahat atau kegiatan pribadi, mampu memberikan dorongan positif bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya menjadi lebih termotivasi, lebih nyaman dalam bekerja, dan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meskipun pekerjaan di Inspektorat menuntut ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi.

Selain itu, *work life balance* memungkinkan pegawai untuk mengelola stres yang muncul akibat beban kerja yang padat dan *deadline* pemeriksaan yang ketat. Pegawai yang memiliki waktu cukup untuk mengurus kehidupan pribadi atau melakukan kegiatan rekreasi cenderung memiliki energi dan fokus yang lebih baik

saat menjalankan tugas profesionalnya. Hal ini juga berdampak pada kualitas interaksi antarpegawai dan pimpinan, karena mereka lebih mampu bersikap sabar, komunikatif, dan proaktif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga membantu pegawai untuk tetap menjaga kesehatan fisik dan mental. Pegawai Inspektorat yang mendapatkan cukup waktu istirahat dan dukungan sosial dari keluarga lebih mampu menghindari kelelahan kerja atau *burnout*, sehingga produktivitas dan kepuasan kerja tetap terjaga. Dalam praktiknya, pegawai yang memiliki *work life balance* baik menunjukkan perilaku seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, berinisiatif dalam membantu rekan kerja, serta lebih terbuka terhadap masukan dan evaluasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas hasil pengawasan.

Hasil deskriptif penelitian pada variabel *work life balance* terdapat pada indikator *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) oleh item WLB10 dengan rata-rata 3,66 dan pada indikator *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) oleh item WLB17 dengan nilai rata-rata 3,89. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang berjalan dengan baik mampu memberikan dorongan positif bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan dan kondisi kehidupan pribadi yang positif tersebut membuat pegawai merasa lebih nyaman, termotivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alni (2024) yang menemukan bahwa *work life balance* berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Aini Nuhun et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* lebih baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang berhasil menyeimbangkan *work life balance* cenderung merasa lebih puas dalam perannya (Sofyan & Elmi, 2024).

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistic yang diperoleh dari 44 kuesioner yang disebar yaitu dengan nilai sebesar 1,035 lebih kecil dari 1,96 dan berdasarkan hasil analisis

diperoleh pula p-value sebesar 0,301. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah hipotesis kelima tidak didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah salah satu faktor yang mempengaruhi dan memberikan dampak kurang memuaskan pada peningkatan kinerja pegawai. Karena masih ada terdapat pegawai yang memberikan pernyataan netral dan tidak setuju pada variabel kepuasan kerja.

Dari hasil deskriptif penelitian pada variabel kepuasan kerja terdapat pada pernyataan pada indikator Pekerjaan Itu Sendiri oleh item KK8 dengan nilai rata-rata 3,34. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukannya saat ini itu tidak sesuai dengan minat yang ia miliki. Lalu terdapat juga pernyataan lainnya pada indikator Pengawasan oleh item KK12 dengan nilai rata-rata 3,64 yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang menjawab netral yang mana artinya pegawai tersebut merasa bahwa atasannya masih kurang memberikan masukan kepadanya apabila pegawai tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih bersifat sedang dan terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam menyesuaikan tugas dengan minat pegawai serta meningkatkan peran pengawasan dan bimbingan dari atasan agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rastuti et al. (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Ini berarti bahwa meningkatnya tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Jadi, diartikan bahwa meningkatnya tingkat kepuasan kerja tidak berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat kepuasan kerja tidak berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Terdapat pegawai yang merasa kepuasan terhadap gaji dan ketidaksesuaian beban kerja dengan tunjangan kinerja yang diperolehnya, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian lainnya dilakukan oleh Widya Nastiti (2022) yang mana menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Meskipun kepuasan kerja semakin baik, maka tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. tingkat

kinerja pegawai tidak akan semakin tinggi atau semakin turun meskipun kepuasan kerja semakin baik atau buruk.

4.6.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistic yang diperoleh dari 44 kuesioner yang disebar yaitu dengan nilai sebesar 1,022 lebih kecil dari 1,96 dan berdasarkan hasil analisis diperoleh pula p-value sebesar 0,307. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah hipotesis keenam tidak didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo lebih dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja itu sendiri, tanpa membutuhkan kepuasan kerja sebagai penguat atau mediator. Kinerja pegawai sangat tergantung pada kondisi nyata lingkungan kerja, termasuk ketersediaan fasilitas, keamanan ruang kerja, serta struktur dan prosedur kerja yang jelas dan teratur. Fasilitas yang memadai seperti komputer, jaringan internet yang stabil, ruang kerja yang nyaman, serta peralatan administrasi yang lengkap menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran tugas sehari-hari. Selain itu, prosedur kerja yang transparan dan terstruktur membantu pegawai memahami alur kerja, tanggung jawab, dan batasan tugas, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar.

Pegawai yang menghadapi keterbatasan fasilitas atau prosedur yang kurang optimal cenderung mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugasnya. Misalnya, keterbatasan akses terhadap dokumen, lambatnya sistem administrasi, atau tidak tersedianya perangkat yang dibutuhkan dapat menyebabkan pegawai harus bekerja lebih lama atau mencari alternatif solusi sendiri, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja menurun. Dalam kondisi seperti ini, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak cukup memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karena tantangan nyata yang mereka hadapi lebih dominan. Pegawai mungkin tetap merasa

puas secara subjektif terhadap pekerjaannya, namun hambatan fisik atau sistemik yang ada membuat capaian kerja sulit meningkat secara signifikan.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal juga berdampak pada aspek psikologis dan motivasi pegawai. Ketika fasilitas kurang memadai atau prosedur kerja tidak jelas, pegawai harus menyesuaikan diri dan menambah upaya untuk mencapai target, yang dapat menimbulkan rasa kelelahan, stres, atau frustrasi. Pegawai yang mengalami hal ini cenderung memfokuskan energi mereka untuk sekadar menyelesaikan tugas, bukan untuk meningkatkan kualitas kinerja atau melakukan inovasi dalam pekerjaan. Hal ini menjelaskan mengapa kepuasan kerja, meskipun tetap dirasakan, tidak mampu berperan sebagai mediator yang efektif: kendala nyata dari lingkungan kerja menjadi faktor penentu utama dalam hasil kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang mendukung, di sisi lain, memberikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Ketika fasilitas lengkap, prosedur kerja jelas, dan sistem pendukung memadai, pegawai Inspektorat dapat bekerja lebih produktif, fokus, dan efisien. Mereka dapat melaksanakan tugas pengawasan, audit, dan pendampingan ke OPD dengan lebih cepat, tepat, dan akurat, tanpa terganggu oleh hambatan administratif atau kekurangan sarana kerja. Pegawai yang bekerja dalam kondisi lingkungan seperti ini cenderung mampu menunjukkan kinerja yang optimal, berinisiatif menyelesaikan masalah, serta meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan dan laporan.

Berdasarkan analisis deskriptifnya pada variabel lingkungan kerja dari jawaban responden, rata-rata terendah dimiliki indikator Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja oleh item LK16 dengan rata-rata 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan mereka. Serta pada indikator yang sama di item LK15 dengan nilai rata-rata 3,70 yang menunjukkan bahwa pegawai merasa kesempatan pengembangan karir berbasis kinerja belum sepenuhnya terealisasi sesuai harapan. Kondisi ini dapat mengurangi efektivitas kepuasan kerja sebagai mediator karena pegawai lebih fokus pada keterbatasan lingkungan nyata yang memengaruhi pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini relevan

dengan karakteristik pekerjaan di Inspektorat yang menuntut ketelitian, akurasi, dan koordinasi antarbidang. Pegawai harus mampu menyelesaikan pemeriksaan, audit, dan pendampingan ke berbagai OPD secara tepat waktu dan akurat. Ketika fasilitas atau prosedur kerja belum memadai, pegawai harus menyesuaikan diri atau mencari cara agar pekerjaan tetap selesai, sehingga faktor kepuasan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya yang nyata, dukungan sistem, dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang ada.

Penelitian yang didukung oleh penelitian Siahaan & Mon (2025) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga bertentangan dengan teori *social exchange* yang mana menjelaskan bahwa ketika lingkungan kerja mendukung misalnya dari segi fasilitas, keamanan, hubungan antar rekan kerja, dan kenyamanan pegawai akan merasa puas, dan kepuasan ini kemudian mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Widayati et al. (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memperkuat hubungan tersebut seperti budaya kerja atau gaya kepemimpinan (Fereddy Sitorus & B, 2025).

4.6.7 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistic yang diperoleh dari 44 kuesioner yang disebar yaitu dengan nilai sebesar 0,888 lebih kecil dari 1,96 dan berdasarkan hasil analisis diperoleh pula p-value sebesar 0,374. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah hipotesis ketujuh tidak didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan secara langsung antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Habibi et al. (2024)

yang mana kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun pengujian hipotesis sebelumnya ditemukan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan didukung, peran kepuasan kerja sebagai mediator ternyata tidak muncul. Dengan kata lain, meskipun *work life balance* dapat meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak memperkuat atau menjembatani pengaruh tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo, faktor kepuasan kerja tidak cukup dominan untuk menjadikan *work life balance* berdampak tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Pada analisis deskriptif terdapat pada indikator *Work Interference with Personal Life* (WIPL) oleh item WLB1 dengan nilai rata-rata 3,36 yang mana menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa jadwal kerja kurang fleksibel sehingga menyulitkan mereka mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kepuasan kerja yang terbentuk belum optimal untuk memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini terutama dirasakan oleh pegawai yang berusia di atas 40 tahun, di mana tanggung jawab pekerjaan yang lebih kompleks bersamaan dengan kebutuhan untuk mengatur waktu dengan keluarga menjadi lebih menantang. Kurangnya fleksibilitas ini membuat persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi terhadap *work life balance* menjadi terbatas, sehingga jalur mediasi melalui kepuasan kerja tidak terbentuk secara signifikan. Selain itu, pekerjaan di Inspektorat Daerah Kabupaten Tebo menuntut ketelitian tinggi, koordinasi dengan berbagai OPD, serta penyelesaian laporan dan audit yang akurat dan tepat waktu. Pegawai yang memiliki tanggung jawab lebih besar sering kali harus menyesuaikan prioritas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, misalnya menghadiri urusan keluarga atau mengatur waktu istirahat. Ketika fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja belum memadai, pegawai tetap dapat menjalankan tugasnya, tetapi energi dan fokus yang tersisa untuk kualitas kerja dan kepuasan kerja menjadi terbatas. Akibatnya, meskipun *work life balance* diterapkan, kepuasan kerja yang terbentuk tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja melalui mekanisme mediasi.

Penelitian yang mendukungnya dilakukan oleh Pironita (2025) menyebutkan meskipun ada kemungkinan bahwa menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, efeknya tidak cukup besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian lainnya juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *work life balance* terjadi, tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah mediator yang kuat dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja (Assyahidah et al., 2024).

Hasil ini menekankan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan sebagai mediator antara *work life balance* dan kinerja pegawai Inspektorat, seperti motivasi intrinsik, komitmen organisasi, kualitas lingkungan kerja, atau dukungan dari atasan dan sistem kerja yang ada. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek ini secara lebih menyeluruh agar hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai dapat lebih efektif. Hal ini juga menekankan pentingnya kebijakan yang memperhatikan fleksibilitas jam kerja, distribusi tugas yang realistis, dan dukungan manajerial bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, terutama bagi pegawai yang lebih senior atau memiliki tanggungan keluarga besar.