



PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, WORK LIFE BALANCE, DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDAFTARAN SIPIL (DISPENDUKCAPIL) KOTA SURAKARTA

Elizabeth Shinta Gunawan

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Abu Bakar Akbar

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No 18, Kadipiro, Kota Surakarta

Korespondensi penulis: elizabethshintagunawan284@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the significant effects of digital leadership, work life balance, and quality of work life on employee performance at the Department of Population and Civil Registration (Dispendukcapil) of Surakarta City. The research employs a quantitative approach, with data collected through observation, questionnaires, and literature review. The data consist of both primary and secondary sources. The population in this study comprises 81 employees of Dispendukcapil Surakarta City. Due to the relatively limited population size, all members of the population were selected as the sample using a saturated sampling technique. The data were analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, partial testing, simultaneous testing, and the coefficient of determination test (R^2). Research results prove that digital leadership, work-life balance, and quality of work life each have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Digital Leadership, Work Life Balance, Quality Of Work Life, Employee Performance.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan kepemimpinan digital, *work life balance* dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kota Surakarta. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Populasinya berjumlah yaitu 81 pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan melalui analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan digital, *work life balance*, dan *quality of work life* masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kepemimpinan Digital, Work Life Balance, Quality Of Work Life, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan transformasi digital yang mulai pesat ini, setiap instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan publik secara cepat, tepat, dan akurat. Fokus utama dari transformasi ini pada satu elemen kunci, yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu tanda keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga. Kinerja pegawai merujuk pada pencapaian hasil kerja seseorang yang mencerminkan pelaksanaan wewenang tugas dan tanggungjawabnya (Hidayah, 2021).

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia, total ASN di Indonesia sebanyak 6.546.083 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 3.557.697 orang (54%), PPPK sebanyak 2.040.965 orang (31%), dan paruh waktu sebanyak 947.421 orang (15%). Dalam mengontrol kinerja pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta, pemerintah melakukan monitoring dan penilaian atas kinerja para pegawai yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Hasil data LKjIP Dispendukcapil Kota Surakarta, capaian kinerja Dispendukcapil Kota Surakarta menunjukkan bahwa rata-rata capaian tahun 2021 sebesar 85,69%, tahun 2022 sebesar 84,02%, tahun 2023 sebesar 83,96%, dan tahun 2024 sebesar 83,81%. Laporan kinerja dispendukcapil Kota Surakarta inilah telah membuktikan bahwa komitmen instansi yang tinggi, sekaligus optimalisasi tenaga kerja secara berkelanjutan.

Kepemimpinan dari kata dasar “pemimpin”, merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi orang lain dalam organisasi agar mencapai tujuan bersama (Mundung, 2022). Kepemimpinan digital mengacu pada kapasitas seorang pemimpin dalam menintergrasikan teknologi informasi serta berpandangan jauh ke depan untuk mewujudkan sasaran organisasi. Hal ini didukung oleh sikap dan keterampilan adaptif, komunikasi yang efektif, kemampuan menggerakkan anggota, serta mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam mendukung transformasi digital (Nursiva, 2024). Pemimpin tidak hanya membutuhkan sebuah kemampuan untuk mengelola secara biasa, tetapi harus mampu mengarahkan, menggabungkan teknologi, serta mendorong pengembangan layanan publik yang berinovasi. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Dewanto & Prasetyo (2024) mengindikasikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut bertentangan dengan temuan Sulhan (2023) mengindikasikan bahwa kepemimpinan digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Work Life Balance menjelaskan tentang seberapa baik seseorang yang dapat membagi fokus secara adil antara karir dan kepentingan personal (Setiawati, 2024). Oleh karena itu, pegawai harus bisa menyelaraskan antara karir dan urusan pribadi masing-masing. Pendapat ini didukung oleh penelitian Mariani (2025) mengindikasikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini bertentangan dengan hasil temuan Mundung, Trang dan Lumintang (2022) mengindikasikan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Quality of work life ini mencakup pandangan pegawai terhadap iklim kerja yang kondusif dan aman, sekaligus mendukung perkembangan karir di tempat kerja (Setianingsih, 2022). Kualitas kehidupan kerja menciptakan iklim kerja yang mampu memberikan kepuasan, kenyamanan, dan rasa aman setiap pegawai yang pada akhirnya mendorong peningkatan komitmen serta kinerja. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Helda (2022) yang mengindikasikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini bertentangan dengan temuan Wafa (2025) mengindikasikan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

1. KINERJA PEGAWAI

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pekerjaan yang mencakup segi bobot mutu serta volume pencapaian dalam kurun waktu tertentu pada saat mengemban tugas-tugas organisasi. Besarnya kontribusi pegawai ditentukan oleh berbagai pendorong seperti fasilitas, lingkungan kerja, kejelasan prioritas, arahan dari atasan, dan bonus (Bintoro & Daryanto, 2017:106). Mangkunegara (2017) menekankan bahwa kinerja pegawai merupakan bentuk capaian pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab demi mewujudkan tujuan instansi. Sumbangan nyata individu bagi suatu instansi, seperti kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan, efisiensi waktu, serta kehadiran dan sikap di tempat kerja. Adapun indikator menurut Sartika (2025:263) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian.

2. KEPEMIMPINAN DIGITAL

Kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya untuk mengarahkan dan memengaruhi perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai sasaran bersama dalam kondisi tertentu (Mahmud, 2022:4). Kepemimpinan tidak hanya tentang jabatan resmi tetapi juga tentang kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain meskipun tidak memiliki otoritas resmi (Choirullah & Ramadhan, 2024). Menurut Niam (2024:11), kepemimpinan digital merupakan kapabilitas pimpinan guna mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang menjadi digital. Kepemimpinan ini

merupakan mengintegrasikan keahlian digital dengan budaya kerja untuk memicu akselerasi perubahan berbasis teknologi di dalam instansi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital (*Digital Leadership*) adalah suatu kapabilitas pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, serta mengarahkan anggota organisasi demi mencapai sasaran bersama yang memanfaatkan teknologi berbasis digital. Adapun indikator menurut Niam (2024:14) yaitu sikap digital, kompetensi digital, perilaku digital, dan keterampilan transformasional digital.

H1 : Kepemimpinan digital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kota Surakarta.

3. *WORK LIFE BALANCE*

Work life balance menggambarkan kapabilitas individu dalam menyelaraskan kehidupan kerja dan urusan pribadi secara proposional (Saputra & Madsupi, 2025:3). Sejalan dengan itu, Setiawati (2024), mengaskan bahwa keseimbangan ini sangat berguna untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja, terutama bagi mereka dengan keterbatasan waktu, serta membantu pegawai menghadapi tuntutan ekonomi, sosial, kesehatan, dan keluarga. Maka dari itu, *work life balance* menggambarkan individu dalam menyelaraskan antara dunia kerja mereka dengan urusan pribadi tanpa mengorbankan salah satu aspek. Adapun indikator menurut Ricardianto (2018) ialah keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu, dan keseimbangan kepuasan.

H2 : *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kota Surakarta.

4. *QUALITY OF WORK LIFE*

Quality of work life didefinisikan sebagai sudut pandang organisasi tentang bagaimana pekerjaan maupun lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas kehidupan karyawan (Cascio, 2015). Menurut Eka (2023:203), kualitas kehidupan kerja adalah keadaan yang menjamin kondisi para pekerja dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh iklim yang terbentuk di lingkungan kerja yang mendukung perkembangan para pekerja, sehingga mereka dapat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa *quality of work life* menggambarkan sejauh mana pegawai merasa sejahtera, nyaman serta puas

terhadap lingkungan kerjanya. Adapun indikator menurut Sartika (2025) adalah komunikasi, pemberdayaan, penghargaan dan pengakuan, serta lingkungan kerja.

H3 : *Quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup

Penelitian survei diterapkan di Dispendukcapil Kota Surakarta. Studi ini dirancang untuk menguji pengaruh kepemimpinan digital, *work life balance*, dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni data numerik berbasis angka (Sugiyono, 2023:14). Sumber data ini diperoleh dari data jumlah pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta serta jawaban responden terhadap angket berbasis skala likert.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek berkarakteristik khusus ditentukan oleh peneliti untuk ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2023:80). Populasinya berjumlah 81 pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta. Sampelnya sebanyak 81 responden serta teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas variabel kepemimpinan digital dengan 6 item kuesioner, *work life balance* dengan 6 item kuesioner, *quality of work life* dengan 6 item kuesioner, serta kinerja pegawai dengan 7 item pernyataan menunjukkan item kuesioner seluruh variabel mempunyai $p\text{-value} < 0,05$, artinya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas yaitu didapatkan nilai *cronbach Alpha* > 0,60 dengan rincian nilai yang diperoleh meliputi variabel kepemimpinan digital senilai 0,800, variabel *work life balance* senilai 0,784, variabel *quality of work life* senilai 0,760, serta variabel kinerja pegawai senilai 0,782. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh instrumen variabel telah memenuhi kriteria keandalan (reliabilitas) yang dipersyaratkan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Merujuk pada pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai 0,163 > 0,05 berarti data terdistribusi normal sehingga lolos uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan digital = 0,666, *work life balance* = 0,605 dan *quality of work life* = 0,781 > 0,10 serta nilai VIF variabel X1 (kepemimpinan digital) = 1,502, X2 (*work life balance*) = 1,653 dan X3 (*quality of work life*) = 1,281 < 10. Artinya, tidak ada gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas memperoleh nilai signifikansi variabel X1 (kepemimpinan digital) = 0,152, X2 (*work life balance*) = 0,641 dan X3 (*quality of work life*) = 0,492 > 0,05, artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga lolos uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,205	2,263		0,532	0,596
Kepemimpinan Digital (X1)	0,366	0,081	0,344	4,518	0,000

PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, WORK LIFE BALANCE, DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDAFTARAN SIPIL (DISPENDUKCAPIL) KOTA SURABAYA

<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,479	0,086	0,446	5,597	0,000
<i>Quality of Work Life</i> (X3)	0,267	0,078	0,239	3,406	0,001

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Dari hasil analisis tersebut memperoleh model persamaan yaitu:

$$Y = 1,205 + 0,366X_1 + 0,479X_2 + 0,267X_3 + e$$

Penjelasan rincian terkait model persamaan adalah sebagai berikut:

- a. $a = 1,205$ (positif), berarti variabel kepemimpinan digital (X_1), *work life balance* (X_2), dan *quality of work life* (X_3) tetap maka variabel kinerja pegawai (Y) dikatakan positif.
- b. $b_1 = 0,366$ (positif), Kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti, ketika variabel kepemimpinan digital (X_1) mengalami kenaikan secara otomatis kinerja pegawai (Y) juga naik, sehingga variabel *work life balance* (X_2) dan *quality of work life* (X_3) tetap.
- c. $b_2 = 0,479$ (positif), *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti, ketika variabel *work life balance* (X_2) mengalami kenaikan secara otomatis kinerja pegawai (Y) juga naik, dengan asumsi variabel kepemimpinan digital (X_1) dan *quality of work life* (X_3) tetap.
- d. $b_3 = 0,267$ (positif), *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti, jika variabel *quality of work life* (X_3) mengalami kenaikan secara otomatis kinerja pegawai (Y) juga naik, dengan asumsi variabel kepemimpinan digital (X_1) dan *work life balance* (X_2) tetap.

4. Uji t (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,205	2,263		0,532	0,596
Kepemimpinan Digital (X1)	0,366	0,081	0,344	4,518	0,000

PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, WORK LIFE BALANCE, DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDAFTARAN SIPIL (DISPENDUKCAPIL) KOTA SURABAYA

<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,479	0,086	0,446	5,597	0,000
<i>Quality of Work Life</i> (X3)	0,267	0,078	0,239	3,406	0,001

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Merujuk hasil pengujian parsial (uji t) sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan Digital (X1) menunjukkan perolehan *p-value* senilai 0,000 < 0,05 maka menolak H₀ dan menerima H_a berarti kepemimpinan digital memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel *Work Life Balance* (X2) menunjukkan perolehan nilai signifikansi senilai 0,000 < 0,05 maka menolak H₀ dan menerima H_a berarti *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel *Quality of Work Life* (X3) menunjukkan perolehan nilai signifikansi senilai 0,001 < 0,05 maka menolak H₀ dan menerima H_a berarti *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	290,451	3	96,817	60,949	0,000 ^b
Residual	122,315	77	1,589		
Total	412,765	80			

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

b. *Predictors: (Constant), Quality of Work Life, Kepemimpinan Digital, Work Life Balance*

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Hasil perhitungan pada tabel ANOVA, diperoleh F hitung senilai 60,949 serta *p-value* senilai 0,000 < 0,05. Maka menolak H₀ dan menerima H_a, berarti modelnya relevan guna menganalisis pengaruh kepemimpinan digital (X1), *work life balance* (X2), dan *quality of work life* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,839 ^a	0,704	0,692	1,260
a. Predictors: (Constant), Quality of Work Life, Kepemimpinan Digital, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Hasil perhitungan Tabel 4, memperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,692, yang menandakan bahwa tingkat kontribusi pengaruh kepemimpinan digital (X1), *work life balance* (X2), dan *quality of work life* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) senilai 69,2 %. Adapun sisanya senilai 30,8% (100% - 69,2 %) yang bersumber dari faktor eksternal model penelitian ini diantaranya budaya organisasi, kompensasi, stres kerja, serta lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

Diperoleh nilai sinifikansi senilai $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_a berarti kepemimpinan digital memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_1 membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta berhasil teruji secara empiris. Penerapan SIAK, IKD, serta pemanfaatan Tanda Tangan Elektronik (TTE) menjadi pendorong utama efisiensi pelayanan di Dispendukcapil Kota Surakarta. Pemimpin yang memiliki sikap dan kompetensi digital mampu mengarahkan tim, mengambil keputusan berbasis data, serta mempermudah koordinasi pekerjaan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

Diperoleh nilai sinifikansi senilai $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_a berarti *work life balance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_2 membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta berhasil teruji secara empiris. Keseimbangan peran dalam mengelola waktu, menjaga keterlibatan, serta memperoleh

kepuasan baik di lingkungan kerja maupun keluarga mampu meminimalkan kelelahan fisik dan beban kerja. Keadaan psikis dan emosional stabil memungkinkan individu bekerja dengan konsentrasi, tepat waktu, serta berdaya guna.

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

Diperoleh nilai sinifikansi senilai $0,001 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_a berarti *quality of work life* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_3 membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta berhasil teruji secara empiris. Fasilitas pendukung seperti keamanan (CCTV), jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi dua arah yang efektif, dan pemberian imbalan/penghargaan yang adil menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini mendorong keterlibatan dan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas pelayanan publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari serangkaian hipotesis terkait pengaruh kepemimpinan digital, *work life balance*, dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kota Surakarta, maka dapat disimpulkan antara lain:

1. Kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kota Surakarta.
2. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kota Surakarta.
3. *Quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kota Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resource: Productivity, Quality Of Work Life, Profits* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Choirullah, M., & Ramadhan, A. H. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 29–38. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3042>
- Dewanto, R., & Prasetyo, A. (2024). Pengaruh Digital Training, Digital Leadership dan Subjective Wellbeing Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Non PNS Dinas Kominfo di Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Akuntansi*, 6(1), 84–99.
- Eka, R. P., Ariyanto, A., Widodo, Z. D., Idrus, S., Ahdiyat, M., Wicaksono, T., ... Safitriani, I. (2023). *Human Resources And Organization*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Helda, N., Umarnuddin, Irwan, Harahap, M. R., Zawawi, Y., & Wasesa, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(1), 11–20.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Fitri Rostina, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan. *Universitas Dharmawangsa*, 15(3), 305–319.
- Mahmud, Nisa, A., Irawan, D., & Fatih, A. (2022). *Kepemimpinan : Sebuah Konsep Dasar*. Mojokerto: Yayasan Darul Falah.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, R., Karhab, R. S., & Jubaidi, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 410–421. <https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5289>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA*, 10(3), 353–364.
- Niam, A. Y. (2024). *Pengaruh Digital Leadership Terhadap Digital Transformation Melalui Digital Innovation* (Thesis). Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- Nursiva, H., Sudarma, A., & Siwiyanti, L. (2024). Analisis Digital Leadership, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Sukabumi. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(2), 172–184.

- Saputra, A. F., & Madsupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. Padang: PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Sartika, R., Mukhlis, A., & Permana, A. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9), 262–280.
- Setianingsih, R., Safitri, A., Kusumah, A., & Alhudhori, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Fox Hotel Pekanbaru. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 803. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.756>
- Setiawati, L. (2024). *Strategi Kepemimpinan Tangkas Dan Kehidupan Kerja Yang Seimbang: Kunci Sukses Karyawan Milenial*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulhan, M., Indriyani, F., & Nuraeni. (2023). Pengaruh Transformational Leadership, Empowering Leadership dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 231–241.
- Wafa, I. K., Kirana, K. C., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(01), 360–366.