

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI LAPAS KELAS IIA TEMBILAHAN

¹Rezy Alvinri, ²Syafrina Dina

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

^{1,2}Jl. H.R Soebrantas No. 10, Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau 29214

Email : rezyalvinrio105@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja pada pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan. *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola waktu dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan stres kerja adalah tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap stres kerja, yang berarti semakin baik *work life balance* yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Terdapat pengaruh yang cukup kuat antara *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan. Sebesar 60,3% stres kerja dapat dijelaskan oleh kondisi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Artinya, semakin baik *Work Life Balance*, maka stres kerja cenderung semakin rendah. Namun, masih ada 39,7% faktor lain yang turut memengaruhi stres kerja, seperti lingkungan kerja, beban kerja, hubungan antarpegawai, atau faktor pribadi lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik *work life balance*, maka semakin rendah tingkat stres kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.
Kata kunci : *Work Life Balance*, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Di era modern yang cepat dan penuh tekanan, tantangan di lingkungan kerja dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan mental dan emosional pegawai, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tanggung jawab besar dalam pelayanan publik. Dua aspek utama yang perlu diperhatikan dalam konteks ini adalah stres kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier, yang sering disebut sebagai *work life balance*. Organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya yang efektif dapat dilihat ketika mereka mampu menciptakan kondisi di mana karyawan dan organisasi saling membutuhkan, menciptakan hubungan timbal balik. Menurut Gumilar (2007), ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi, ia akan membentuk harapan kerja yang mencakup keinginan, hasrat, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang dibawa ke dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

Ketidakseimbangan dalam *work life balance* yang dialami oleh karyawan mengakibatkan mereka lebih banyak menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga waktu untuk beraktivitas bersama keluarga atau untuk menghargai diri sendiri semakin berkurang. Hal ini berdampak pada berkurangnya waktu berkualitas dengan keluarga dan waktu pribadi, yang pada gilirannya membuat karyawan kehilangan kepercayaan diri terhadap kondisi *work life balance* yang mereka

alami. Menurut Nusa.id (2022), istilah *work life balance* merujuk pada tingkat prioritas antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang serta aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan di rumah. Organisasi yang mampu menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja akan meningkatkan dukungan mental positif bagi karyawan. Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama dalam mencapai hal ini adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang dikenal sebagai *work life balance*. *Work life balance* mengacu pada proporsi waktu yang dihabiskan individu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Di sisi lain, stres yang dihasilkan dari pekerjaan juga merupakan elemen krusial yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian yang mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja mengindikasikan bahwa individu mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk mencapai gaya hidup yang sehat dan seimbang antara aspek profesional dan pribadi.

Stres kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja modern, yang dapat muncul dari berbagai faktor, mulai dari tuntutan tugas yang berat hingga tekanan sosial dari lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, baik antar rekan kerja, keluarga, maupun hubungan antara atasan dan bawahan, juga dapat meningkatkan stres kerja. Tingkat stres yang dialami karyawan dipengaruhi oleh kondisi keseimbangan kerja dan kehidupan yang buruk. Setiap unit pekerjaan memiliki tingkat beban kerja yang berbeda, dan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres pada karyawan. Selain itu, tuntutan dari perusahaan agar karyawan memberikan hasil yang optimal juga berkontribusi terhadap stres tersebut. Hal ini berdampak pada kepuasan terhadap hasil kerja dan mengurangi kinerja optimal yang seharusnya dapat diberikan oleh karyawan. Menurut Greenhaus (2003), karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dalam menjalankan berbagai peran, baik di lingkungan kerja maupun di luar.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mengacu pada pengelolaan waktu, energi, dan sikap individu dalam menjalankan aktivitas profesional dan pribadi. Konsep ini mencakup manajemen waktu dan penetapan prioritas yang efektif untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Menurut Fisher (dalam Adiiaba, 2022), keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan melalui empat dimensi, yaitu WIPL (Work Interference With Personal Life, Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi) dan PLIW (Personal Life Interference with Work, Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan). Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk mencapai stabilitas psikologis, emosional, dan kognitif karyawan. Kepuasan dalam kehidupan keluarga dan komitmen terhadap organisasi berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, kehidupan sosial, komitmen karyawan, serta kesejahteraan psikologis mereka (Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Ola et al., 2019). kehidupan kerja didefinisikan melalui empat dimensi, yaitu WIPL (Work Interference With Personal Life, Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi) dan PLIW (Personal Life Interference with Work, Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan).

Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika terdapat perbedaan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2018). Stres kerja merupakan tekanan psikologis yang dialami akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini

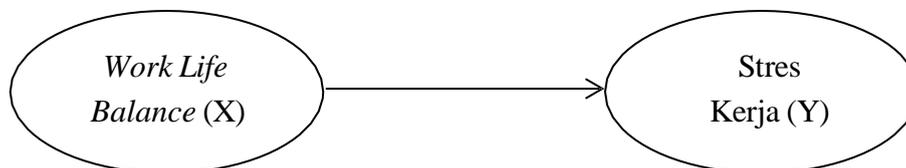
Rezy Alvinri, Pengaruh work life balance terhadap stres kerja pegawai lapas kelas IIA Tembilahan

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesehatan fisik individu di tempat kerja, serta dapat muncul dari ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Tekanan ini bersifat subjektif dan bervariasi antar individu. Enshassi mengidentifikasi empat dimensi stres kerja, yaitu stres organisasi, stres tugas, stres pegawai, dan stres lingkungan kerja (Enshassi et al., 2015). Dimensi-dimensi ini membantu dalam memahami faktor-faktor penyebab stres kerja dan relevansinya terhadap pegawai, terutama dalam konteks startup.

Coping adalah usaha untuk memecahkan masalah dan usaha untuk melakukan sesuatu yang konstruktif guna mengubah situasi stres. Sedangkan usaha mengatur emosi merupakan usaha untuk menata reaksi emosi terhadap kejadian. Teori mengenai strategi *coping* secara lebih komprehensif dijelaskan oleh Lazarus dan Folkman (1984) yang secara umum mengemukakan bahwa strategi *coping* terdiri dari usaha yang bersifat kognitif dan *behavioral*. Ada beberapa cara untuk mengkategorikan strategi *coping* yang digunakan individu ketika menghadapi stres. Salah satu kategorisasi yang paling umum adalah mengklasifikasikan strategi *coping* sebagai fokus masalah atau *coping* sebagai fokus emosional. Strategi *coping* berfokus masalah bertujuan untuk mengubah atau menghilangkan sumber stres, sedangkan strategi *coping* berfokus emosi memfokuskan pada penyesuaian respon emosional yang ditimbulkan oleh situasi stres (Skinner, Edge, Altman & Sher wood, dalam Muhonen & Torkelson, 2011).

Aspek dari *emotion focused coping* menurut Lazarus dan Folkman (1984) yaitu :

- a. *Self Control* (Kontrol Diri)
- b. *Distancing* (Menjauh)
- c. *Positive Reappraisal* (Penilaian Kembali Secara Positif)
- d. *Accepting Responsibility* (Penerimaan Tanggung Jawab)
- e. *Escape* atau *Avoidance* (Melarikan Diri atau Menghindar)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

H = terdapat pengaruh keseimbangan kerja (*work life balance*) terhadap stres kerja pegawai

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab teori dan hipotesis yang dijelaskan pada bab sebelumnya dengan fakta dan data yang dikumpulkan dari sampel yang telah dipilih keseluruhan populasi dilapangan. Penelitian ini mengenai tentang Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stress Kerja Pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan.

Sugiono mengatakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya sugiono mengatakan, “metode ini disebut metode kuantitatif karena data peneliti berupa angka-angka dan analisis berupa statistik”. Sugiono menjelaskan, “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam penelitian ini adalah Pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan jumlah populasi sebanyak 83 orang.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Work Life Balance (Adiiba,2022)	Work Life Balance menurut (J.Greenhaus & Allen (2011), mencerminkan keadaan individu yang efektif dan puas terhadap pekerjaan serta kewajiban dalam keluarga.	Time Balance (keseimbangan waktu)	Interval
			Involvement Balance (keseimbangan keterlibatan)	Interval
			Satisfaction Balance (keseimbangan kepuasan)	Interval
No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
2.	Stres Kerja (Suwatno & Priansa,2018).	Stres kerja merujuk pada kondisi psikologis dan fisik yang dialami seseorang akibat tekanan atau tuntutan yang berlebihan dalam lingkungan kerja.	Beban Kerja	Interval
			Sikap Pemimpin	Interval
			Waktu Kerja	Interval
			Konflik	Interval
			Komunikasi	Interval
Otoritas Kerja	Interval			

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh *work life balance* (variabel independen) terhadap stres kerja (variabel dependen) Pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan. Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) dan variabel indenpen (X). Teknik pengumpulan sumber informasi yang tersedia secara tepat dimaksudkan untuk mengumpulkan yang sesuai dengan kriteria yang di inginkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah Pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan. Sumber data menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan observasi, analisis dokumen, dan wawancara yang sangat di perlukan dan menggunakan data sekunder yaitu bentuk lain dalam pengambilan data dapat dilakukan dengan jurnal, buku, dan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1	0.792	0.294	Valid
X2	0.926	0.294	Valid
X3	0.791	0.294	Valid
X4	0.936	0.294	Valid
X5	0.851	0.294	Valid

X6	0.897	0.294	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber Hasil Olahan Peneliti 2025

Menurut Sugiyono (2012) dalam Diantanti et al., (2022), validitas instrumen merujuk pada kecocokan atau keunggulan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan atau menghitung data, Berdasarkan nilai $df = 43$ dan probabilitas sebesar 5% diketahui nilai r tabel sebesar 0.294. Hasil uji validitas menunjukkan setiap item-item yang mengukur variabel *Work Life Balance* (X) valid atau akurat. Hal tersebut dilihat berdasarkan setiap nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel).

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y1	0.699	0.294	Valid
Y2	0.869	0.294	Valid
Y3	0.708	0.294	Valid
Y4	0.784	0.294	Valid
Y5	0.786	0.294	Valid
Y6	0.443	0.294	Valid
Y7	0.528	0.294	Valid
Y8	0.792	0.294	Valid
Y9	0.898	0.294	Valid
Y10	0.622	0.294	Valid
Y11	0.804	0.294	Valid
Y12	0.697	0.294	Valid

Sumber Hasil Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan nilai $df = 43$ dan probabilitas sebesar 5% diketahui nilai r tabel sebesar 0.294. Hasil uji validitas menunjukkan setiap item-item yang mengukur variabel Stres Kerja (Y) valid atau akurat. Hal tersebut dilihat berdasarkan setiap nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 45 pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif dan menduduki posisi yang memerlukan tanggung jawab yang tinggi, seperti penjaga tahanan. Komposisi ini relevan dalam konteks penelitian karena faktor usia dan beban kerja dapat mempengaruhi tingkat keseimbangan hidup serta stress kerja pegawai. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik, yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan seperti kemampuan dalam mengatur waktu, membagi peran, serta tidak terganggunya kehidupan pribadi oleh pekerjaan.

Di sisi lain, tingkat stres juga tergolong rendah, karena responden merasa bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas mereka, informasi disampaikan dengan jelas, dan konflik kerja dapat diselesaikan dengan baik. Instrument penelitian yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan hasil yang memuaskan. Semua item pada variabel keseimbangan kerja dan kehidupan maupun stres kerja dinyatakan valid dengan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai reliabilitas yang tinggi Keseimbangan kerja dan kehidupan = 0,926, Stres Kerja = 0,0895, menunjukkan bahwa instrument tersebut sangat konsisten dalam mengukur masing-masing variabel. Uji asumsi klasik juga telah dilakukan di mana uji linearitas dan heteroskedastisitas terpenuhi namun uji normalitas menunjukkan bahwa data

residual tidak terdistribusi normal.

Meskipun demikian, model regresi tetap dapat digunakan dengan mempertimbangkan adanya pelanggaran terhadap normalitas. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap stres kerja, dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,001.

KESIMPULAN DAN SARAN

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai. Analisis menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan yang dimiliki pegawai, semakin rendah tingkat stres yang mereka alami. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan peningkatan stres kerja. Dimensi keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti waktu untuk keluarga, fleksibilitas kerja, serta dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, terbukti berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja. Pegawai yang merasa memiliki kontrol atas waktu dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah.

Hal ini diwujudkan melalui pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pembatasan beban kerja yang berlebihan, serta pemberian hak cuti yang sesuai dan tidak terhambat oleh beban operasional lembaga. Selain itu, pemberian pelatihan manajemen stres dan program konseling rutin juga sangat penting untuk membantu pegawai mengelola tekanan yang muncul dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, mengingat lingkungan kerja di lembaga masyarakat memiliki tantangan tersendiri yang cukup berat secara psikologis. Bagi pegawai itu sendiri, penting untuk mulai menyadari arti penting menjaga keseimbangan hidup dengan membagi waktu secara proporsional, mencari aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan, serta berani mengambil waktu istirahat saat diperlukan demi menjaga kesehatan fisik dan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Syafrinadina. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(2), 132–139. <https://doi.org/10.32520/jam.v7i2.1825>
- [2] Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA , DAN STRES *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Email : bayuadhitarmao2@gmail.com ABSTRAK*. 12(8), 840–864.
- [3] elibrary.unikom.ac.id. (2018). *Unikom_Shindy Latifah Ar Rohmah_11_BAB II*. Farkhan, M., & JS Pareke, F. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Perilaku Keselamatan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai BPBD Provinsi Bengkulu. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 3958–3968. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.771>
- [4] RIFA'I, A., Tan, S., Edward, E., & Adriani, Z. (2022). Effect of Political Will Perception and Executive Job Satisfaction Toward *bab2.pdf*. (n.d.).
- [5] Nababan, S. I. M. B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 8–39. <iogi2018,+Jurnal++Natalia+Tupamahu+436-446.pdf>. (n.d.).

- [6] Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470–475. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1621>
- [7] Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 13–28. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3616>
- [8] Managerial Performance. *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(1), 48–59. <https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i1.290>
- [9] Santri, C., Bayu Fajar Susanto, Muchlis, & Zulrahmadi. (2025). MEMBANGUN JIWA KEWIRAUSAHAAN DI ERA MODERNISASI. *Digital Business Insights Journal*, 1(1), 41-44. <https://doi.org/10.32520/bidi.v1i1.4016>
- [10] Anugrah et al., 2022; Ayu & Adnyani, 2023; Bab2.Pdf, n.d.; logi2018,+Jurnal++Natalia+Tupamahu+436-446.Pdf, n.d.; JMBM Alivia (1).Pdf, n.d.; elibrary.unikom.ac.id, 2018; Farkhan & JS Pareke, 2024; li & Pustaka, 2002; Nababan, 2021; Sumilat et al., 2023; Zulhilmi & Kusumayadi, 2020)Anugrah, A. I., Sasmita, J., & Kornita, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perwakilan Bkbbn Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 271–276. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.903>
- [11] At et al., 2024; No Title, 2002; No Title, 2011; No Title, 2023; Piscesta et al., n.d.)At, S., Bank, P. T., Indonesia, D., & Gorontalo, T. B. K. B. (2024). 1) ,2) , 3) , 4). 13, 443–452.
- [12] Piscesta, F., Katolik, U., & Charitas, M. (n.d.). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PADA AKUNTAN PENDIDIK DI KOTA PALEMBANG. 129–140.
- [13] Iii, 2018; Kepemimpinan et al., 2024)Iii, B. A. B. (2018). DAMAYANTI, D. (2018). PENGARUH PROFITABILITAS, SOLVABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN DAN OPINI AUDIT TERHADAP AUDIT REPORT LAG (Studi Empiris pada Perusahaan Pertamabangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016) (Doctoral dissertation, Sekolah T. 30–40.
- [14] Kepemimpinan, P., Terhadap, B., Pegawai, K., Kantor, P., Hilir, K. I., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Indragiri, U. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan birokratik terhadap kinerja pegawai pada kantor bawaslu kabupaten indragiri hilir.
- [15] Kirana, R. C. (2025). Kualitas Layanan dan Digital Marketing: Kunci Kepuasan Konsumen. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 5(3), 23-32.