

Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT YZ

Nurul Ma'rifah¹, Nandang², Rengga Madya Pranata³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info

Article history:

Received Mei, 2026

Revised Mei, 2026

Accepted Mei, 2026

Kata Kunci:

Motivasi Kerja
Work-life balance
Kinerja Karyawan
SPSS
PT YZ

Keywords:

Work Motivation
Work-life balance
Employee Performance
SPSS
PT YZ

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja serta *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT YZ. Total populasi dalam penelitian ini adalah 250 individu dengan sampel yang diambil sebanyak 154 responden. Pemilihan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error sebesar 5%, dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan distribusi kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5 poin. Data diolah dengan bantuan SPSS melalui beberapa langkah, termasuk pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh secara terpisah maupun bersamaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terpisah, motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai t hitung 3,421 yang lebih besar dari t tabel 1,975, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari 0,05. Begitu juga, *work-life balance* terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 9,731 yang melebihi t tabel 1,975 dan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Secara bersamaan, kedua variabel, yaitu motivasi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung 125,388 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,619 menandakan bahwa sekitar 61,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

ABSTRACT

This research aims to explore how work motivation and *work-life balance* influence employee performance at PT YZ. The study's population included 250 people, and a sample of 154 participants was selected. To determine the sample size, the Slovin formula was applied using a 5% margin of error, while the sampling method used was simple random sampling. The research utilized a quantitative approach with an associative design. Information was gathered through interviews, observations in the field, and distributing questionnaires that employed a Likert scale from 1 to 5 points. Data analysis was performed using SPSS, which included assessing data quality, conducting classical assumption tests, and applying multiple linear regression analysis to investigate both individual and combined impacts. The results indicated that work motivation has a partial positive and significant effect on employee performance, highlighted by a t-value of 3.421, which surpasses the t-table value of 1.975, with a significance level of 0.001 that is below the 0.05 mark. Likewise, *work-life balance* also had a positive and significant influence on employee

performance, as shown by a t-value of 9.731, which is greater than the t-table of 1.975, and a significance level of 0.000, which is under 0.05. When examined together, work motivation and *work-life balance* jointly had a positive and significant impact on employee performance, supported by an F-value of 125.388 with a significance level of 0.000 below 0.05. Additionally, a coefficient of determination of 0.619 implies that these two factors account for 61.9% of the variation observed in employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Nurul Ma'rifah

Institution: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn22nurulmarifah@mhs.ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah elemen kunci yang berpengaruh pada kesuksesan suatu lembaga, baik secara nasional ataupun global. Perusahaan terus dituntut untuk selalu memajukan Sumber Daya Manusia, tingkat produktivitas dan komitmen yang tinggi dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat. Optimalisasi kinerja ini tidak bisa dilepaskan dari faktor internal yang memengaruhi individu, seperti motivasi kerja dan kemampuan perusahaan dalam mendukung karyawan agar mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Upaya untuk mencapai efektivitas kerja berkualitas bukanlah hal yang mudah. Studi manajemen SDM (sumber daya manusia) secara konsisten menunjukkan permasalahan kinerja yang sering kali disebabkan dari kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan burnout dan penurunan kualitas hasil kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih proaktif dalam mengasah kemampuan dan memberikan kontribusi. Di samping itu, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan *work-life balance* akibat lingkungan kerja yang menuntut jam kerja yang panjang serta minimnya fleksibilitas yang dapat menimbulkan stres dan absensi karena masalah kesehatan fisik ataupun mental.

Teori sumber daya manusia (human resource theory) merupakan evolusi dari pemikiran klasik dan neo-klasik (seperti teori hubungan manusia). Teori ini berfokus pada pentingnya investasi pada karyawan, termasuk dalam pengembangan, kesejahteraan dan terutama motivasi kerja karyawan. Ketika organisasi ataupun perusahaan berinvestasi dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi, maka hal itu dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. Sehingga secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Sejumlah kajian mutakhir turut memperkuat perspektif tersebut. Wahyudin et al. (2025) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan *work-life balance* secara langsung mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan, sehingga dalam hal ini kepuasan bekerja bertindak sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan keduanya. Penelitian Iqlima & Wisnu (2024) dalam industri konstruksi juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kondisi kehidupan pribadi yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas, dan pengaruh tersebut semakin kuat ketika perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang proporsional.

Motivasi kerja pada dasarnya suatu daya dorong seseorang untuk mendorong individu mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya menunjukkan ketertarikan yang besar, rasa tanggung jawab dan inisiatif yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi itu berpotensi mengakibatkan penurunan kinerja, meningkatnya ketidakhadiran serta lemahnya komitmen terhadap organisasi.

Mundung et al. (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan, jika dibandingkan dengan kepemimpinan atau *work-life balance*. Namun, temuan Oktasiana & Hamzi (2025) berbeda, yaitu motivasi kerja tidak senantiasa memberikan pengaruh yang signifikan apabila sistem kerja dan budaya organisasi tidak mendukung *work-life balance* karyawan.

Kondisi serupa juga ditemukan dalam berbagai penelitian pada beragam sektor industri. Beberapa studi menemukan bahwa rendahnya kinerja karyawan sering dikaitkan dengan rendahnya motivasi kerja dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Wahyudin et al. (2025) mencatat bahwa sekitar 40–50% karyawan di sektor jasa mengalami penurunan kinerja akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan minimnya dukungan organisasi terhadap *work-life balance* karyawan. Penelitian Ma'ruf (2025) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dengan beban kerja yang berlebihan menunjukkan penurunan produktivitas sebagai dampak dari berkurangnya motivasi dan terbatasnya waktu istirahat. Penemuan tersebut menunjukkan bahwa dimensi psikologis dan keseimbangan personal memiliki peran penting dalam mempertahankan kinerja yang optimal di lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian Oktasiana dan Hamzi (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja, *work-life balance*, serta integritas profesional yang positif dapat menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif dan berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja. Ketika perusahaan mampu mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan apresiasi terhadap kinerja individu, maka karyawan akan terdorong untuk lebih berdedikasi dan memiliki komitmen untuk tetap bekerja diperusahaan. Dengan demikian, baik motivasi kerja maupun *work-life balance* merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di perusahaan yang menuntut efisiensi dan produktivitas tinggi seperti PT YZ.

Berdasarkan penjelasan di atas, studi ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan sejauh mana motivasi kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT YZ. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh bukti empiris mengenai kontribusi kedua faktor tersebut dalam mendorong peningkatan produktivitas, sekaligus menghasilkan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen PT YZ dalam merancang strategi sumber daya manusia yang berlandaskan pada prinsip kesejahteraan karyawan, efektivitas operasional, dan kesinambungan organisasi untuk jangka panjang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Fenti et al. (2021) menyatakan motivasi berfungsi sebagai penggerak dan dukungan berupa tindakan, sejalan Sutrisno dalam Elazhari et al. (2021) yang menyatakan motivasi sebagai kekuatan pendorong dalam mewujudkan sasaran. Sedangkan menurut Afandi (2018:23) mendefinisikan motivasi sebagai kemauan diri yang muncul lewat dorongan dan antusiasme kerja sungguh-sungguh sehingga menghasilkan produktivitas yang berkualitas.

Sementara itu menurut Maria et al. (2022) bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* artinya dorongan bertindak, dari dalam maupun luar diri guna tingkatkan kinerja. Hasibuan tegaskan penghargaan, suasana kerja, dan hubungan dengan pimpinan faktor penting naikan produktivitas dan performa. Lebih lanjut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kebutuhan mendasar yang harus terpenuhi agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sekaligus menjadi kondisi psikologis yang mendorong tercapainya tujuan tertentu.

Herzberg dalam Farah & Zulvia (2025) melalui teori dua faktornya menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi individu. Pertama,

faktor instrinsik yang tumbuh dari dalam diri seseorang, meliputi rasa pencapaian, pengakuan atas kinerja, tanggung jawab, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Kedua, faktor ekstrinsik yang bersumber dari luar individu, seperti imbalan finansial, regulasi perusahaan, serta kualitas hubungan dengan atasan maupun rekan sejawat. Kedua kelompok faktor ini secara bersama-sama mendorong individu untuk menampilkan kinerja yang lebih baik. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu dorongan individu untuk mencapai hasil kerja yang unggul, menghadapi tantangan, serta terus mengembangkan kemampuan dan kompetensi diri guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan..
2. Kebutuhan berafiliasi, yaitu keinginan individu untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang harmonis, menjalin kerja sama yang baik, serta memperoleh penerimaan dari lingkungan sosial maupun kelompok kerjanya.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan individu untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan, menghasilkan kinerja yang berkualitas, serta mencapai standar kerja yang tinggi sesuai dengan tuntutan organisasi.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, atau mengendalikan situasi dan perilaku orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kebutuhan ini umumnya ditunjukkan melalui kemampuan mengambil keputusan, keberanian menghadapi risiko, serta kemampuan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi.

2.2 *Work-life balance*

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah kondisi individu menjalankan peran kerja dan pribadi seimbang sesuai prioritas hidup (Hudson, 2005; Abdul, 2024). Sejalan dengan pendapat tersebut, Clark dalam Ida et al. (2024) menjelaskan *work-life balance* yang berarti keselarasan waktu dan energi antar aktivitas kerja dan non-kerja demi hidup harmonis. Lebih lanjut Astuti et al. (2025) menegaskan *work-life balance* adalah keseimbangan optimal dalam mengelola tuntutan kerja, sehingga meningkatkan semangat, komitmen, dan kinerja.

Menurut Mardiani dan Widiyanto (2021) bahwa keseimbangan karier dan pribadi dorong motivasi, kepuasan, dan tanggung jawab lebih baik. Berikut indikator yang memengaruhinya:

1. Keseimbangan Waktu (Time Balance), yaitu kemampuan individu dalam mengalokasikan waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tercermin dari kemampuan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, seperti beristirahat, menjalankan hobi, berlibur, serta berinteraksi dengan keluarga dan lingkungan sosial.
2. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance), yaitu kondisi ketika individu mampu terlibat secara emosional dan psikologis secara seimbang dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan keterlibatan memungkinkan individu menjalankan kedua peran tersebut secara optimal sehingga dapat meminimalkan konflik peran, tekanan kerja, dan stres yang muncul akibat tuntutan yang saling bertentangan.
3. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance), yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam mengelola dan menjalankan peran di lingkungan

kerja maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan ini ditunjukkan oleh adanya perasaan nyaman, puas, dan terpenuhi baik dalam pekerjaan maupun dalam aktivitas di luar pekerjaan, sehingga mendukung terciptanya kesejahteraan secara keseluruhan.

2.3 Kinerja

Manajemen kinerja adalah gabungan prinsip manajemen dan seni kelola SDM wujudkan visi-misi organisasi lewat optimalisasi potensi karyawan (Abdul, 2024). Sejalan dengan konsep tersebut Ida et al., (2024) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok yang dipengaruhi kemampuan, keterampilan, motivasi, serta butuh evaluasi berkala ukur perkembangannya.

Tasya dan Shinta (2023) menyatakan kinerja merupakan akumulasi capaian kerja individu jalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut indikator kinerja:

1. Kualitas, yaitu tingkat mutu dan efektivitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi evaluasi kinerja yang fokus pada efektivitas dan standar mutu hasil kerja melalui pendekatan atau teknik khusus.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan atau *output* yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. variabel pengukur kinerja berdasarkan jumlah *output* kerja, seperti nilai moneter, jumlah unit, atau total siklus kegiatan ekonomi yang bisa dihitung.
3. Waktu (Jangka Waktu), yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. di mana setiap pekerjaan punya batas penyelesaian sendiri, termasuk waktu minimum dan maksimum yang harus dipatuhi pekerja.
4. Penekanan Biaya, yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya dan anggaran yang tersedia secara optimal. operasional organisasi yang berjalan sesuai anggaran sudah direncanakan, mencakup estimasi seluruh biaya yang dibutuhkan.
5. Pengawasan, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai prosedur sehingga memudahkan proses pemantauan dan evaluasi oleh organisasi.
6. Hubungan Antar Karyawan, yaitu kemampuan menjalin kerja sama, komunikasi, dan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal individu yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan intensitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tingginya motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, serta produktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya antusiasme, produktivitas, dan komitmen karyawan sehingga berpotensi menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Akbar et al. (2025) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penemuan Sihombing (2026) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karena mendorong individu

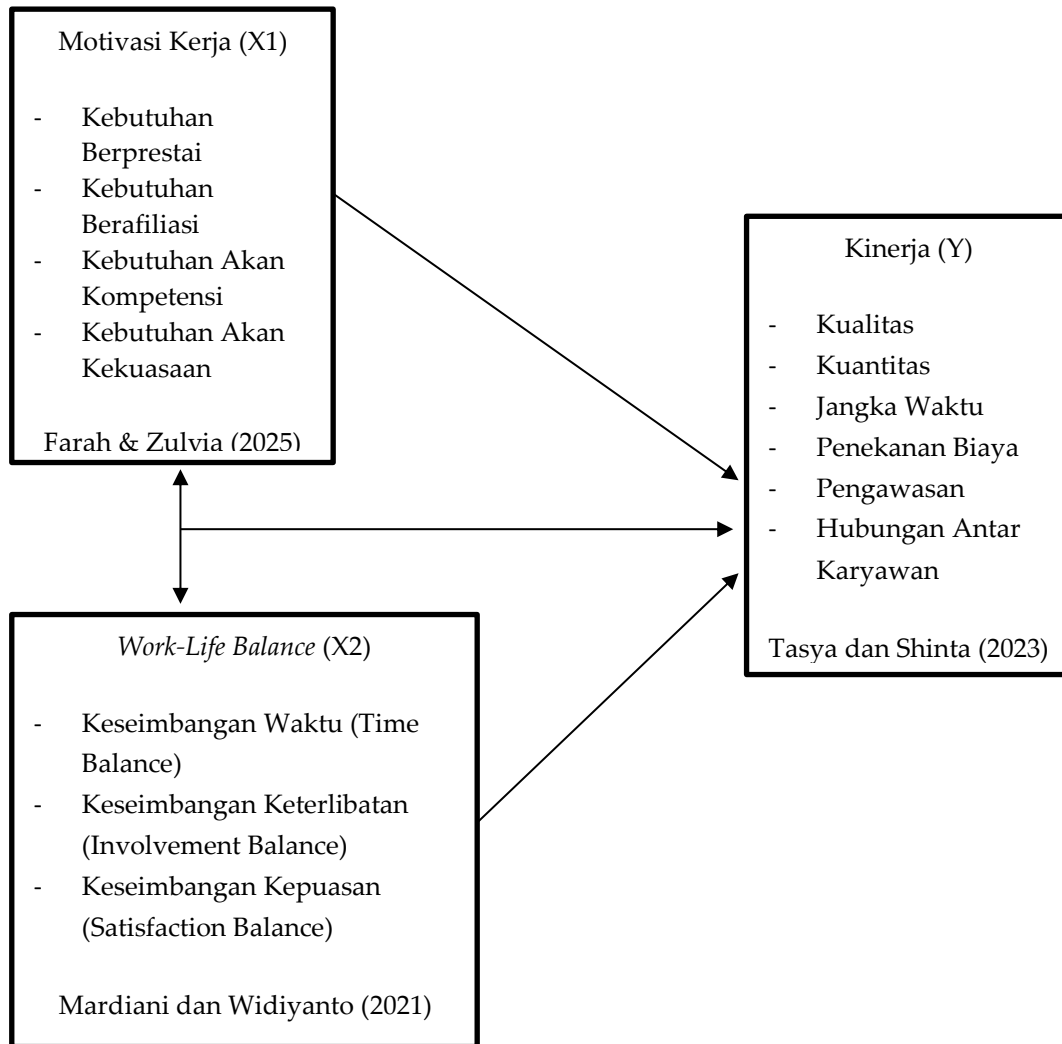
untuk bekerja lebih rajin, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional. Keseimbangan yang baik antara kedua aspek tersebut dapat membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental, mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, tekanan psikologis, dan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Sumarna dan Murniyati (2025) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan konsentrasi, kualitas, dan hasil kerja. Penemuan tersebut juga diperkuat oleh Fatmala (2026) yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, *work-life balance* dapat dipandang sebagai salah satu faktor strategis yang berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan *work-life balance* merupakan dua faktor penting yang secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan *work-life balance* berfungsi menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kondisi fisik maupun mental karyawan tetap terjaga. Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan *work-life balance* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Wahyudin et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Penemuan tersebut sejalan dengan penelitian Ayuningtyas dan Kasiyati (2025) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang hanya memiliki salah satu faktor tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja dan *work-life balance* dapat dipandang sebagai faktor strategis yang secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari penjelasan dan gambar diatas maka diperoleh hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT YZ
2. Terdapat Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan PT YZ
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan PT YZ

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini analisis pengaruh motivasi kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT YZ. Dari 250 karyawan, ditetapkan sampel 154 orang lewat simple random sampling rumus Slovin (taraf kesalahan 5%). Data dikumpulkan lewat wawancara, observasi, dan kuesioner skala Likert 1-5 (sudah uji validitas-reliabilitas), lalu diolah pakai SPSS meliputi uji kualitas data, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan regresi linier berganda untuk uji pengaruh parsial-simultan.

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

Y di sini adalah kinerja karyawan, X_1 untuk motivasi kerja, X_2 buat *work-life balance*. Pendekatan ini dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial (uji t) atau simultan (uji F) ke variabel terikat, juga hitung kontribusi pengaruhnya melalui koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini analisis pengaruh motivasi kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT YZ, data kuantitatif dikumpulkan lewat kuesioner pada 154 responden. Mayoritas responden berusia produktif dengan komposisi status pernikahan seimbang, sehingga profilnya tepat dalam berikan informasi akurat soal kondisi dan capaian kerja nyata. Seluruh data primer diuji kualitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda agar hasil lebih akurat.

4.1.1 Hasil Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji ini dipakai untuk mengetahui dan mengukur apakah instrumen penelitian yang digunakan di studi ini sesuai dan bisa diandalkan. Di penelitian ini, tes validitas diterapkan ke tiga variabel: motivasi kerja (X1), *work-life balance* (X2), serta kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, *work-life balance* dan kinerja karyawan

Correlations			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja 1.1	.627**	0,157	Valid
Motivasi kerja 1.2	.548**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.3	.652**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.4	.615**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.5	.767**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.6	.611**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.7	.517**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.8	.589**	0,157	Valid
<i>Work-life balance</i> 2.1	.738**	0,157	Valid
<i>Work-life balance</i> 2.2	.695**	0,157	Valid
<i>Work-life balance</i> 2.3	.677**	0,157	Valid
<i>Work-life balance</i> 2.4	.630**	0,157	Valid
<i>Work-life balance</i> 2.5	.699**	0,157	Valid
<i>Work-life balance</i> 2.6	.737**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 1	.618**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 2	.616**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 3	.548**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 4	.645**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 5	.589**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 6	.637**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 7	.673**	0,157	Valid

Sumber: SPSS 25

Dari hasil tes di Tabel 1, terbukti bahwa semua item pernyataan buat variabel motivasi kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan mempunyai kekuatan hubungan melebihi nilai r-tabel yakni 0,157.

Ini berarti setiap item di ketiga variabel ini hasilkan r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel 0,157. Jadi, semua item pernyataan dianggap valid dan pantas dipakai sebagai alat ukur di penelitian ini. Fakta ini menunjukkan bahwa masing-masing item bisa mewakili indikator-

indikator di variabelnya dengan baik, sehingga mengukur motivasi kerja, *work-life balance*, juga kinerja karyawan secara positif juga signifikan

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan sebelum analisis data untuk memastikan instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan dan konsistensi dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan sebagai dasar analisis penelitian. Oleh karena itu, uji reliabilitas menjadi tahapan penting untuk menjamin kualitas data yang diperoleh.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja, *Work-life balance* dan Kinerja Karyawan

Item	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,767	0,60	Reliabel
<i>Work-life balance</i> (X2)	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2, nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan, *work-life balance*, dan motivasi kerja di atas 0,60. Semua variabel dinyatakan reliabel karena alat ukurnya konsisten, bisa dipakai berulang, dan jawaban responden stabil. Data yang dihasilkan pun dapat dipercaya dan layak dianalisis lebih lanjut.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafis.

Tabel 3. Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26378470
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.045
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 (di atas 0,05). Data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi syarat dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis.

4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut

residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.495	.858		5.242	.000
	X1	-.040	.031	-.130	-1.273	.205
	X2	-.054	.038	-.147	-1.433	.154

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,205, yang mana lebih besar dari 0,05. Variabel *work-life balance* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,154, yang mana lebih besar dari 0,05.

Karena nilai signifikansi dari seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi ini telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model regresi digunakan dalam pengujian ini untuk memastikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.663	1.476		5.191	.000		
Motivasi Kerja (X1)	.183	.054	.222	3.421	.001	.594	1.685
Work Life Balnace (X2)	.635	.065	.630	9.731	.000	.594	1.685

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5, hasil tes multikolinearitas nunjukan nilai tolerance 0,594 dan VIF 1,685 tiap variabel independen. Karena tolerance > 0,10 dan VIF < 10, bisa dipastikan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel bebas di model ini. Jadi, X1 dan X2 tidak saling berkorelasi kuat, dan layak dimasukkan ke analisis regresi.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS untuk memperoleh koefisien regresi yang menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan detail hasil analisis disajikan pada Tabel 6

Tabel 6. Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.663	1.476		5.191	.000
Motivasi Kerja (X1)	.183	.054	.222	3.421	.001
Work-life balance (X2)	.635	.065	.630	9.731	.000

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.663 + 0.183X1 + 0.635X2$$

Persamaan regresi memperlihatkan nilai konstanta 7,663 yang artinya jika motivasi kerja dan *work-life balance* nol, maka kinerja karyawan tetap masih berada di angka 7,663. Koefisien regresi motivasi kerja 0,183 nunjukin pengaruh positif ke kinerja karyawan setiap naiknya motivasi, kinerja ikut naik. Begitu juga koefisien *work-life balance* 0,635 yang positif, maknanya *work-life balance* makin bagus, kinerja semakin tinggi. Selain itu, *work-life balance* punya pengaruh lebih besar daripada motivasi kerja, keliatan dari koefisiennya yang lebih besar, jadi *work-life balance* variabel paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini.

4.3.3 Uji t (Parsial)

Motivasi kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara individu. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebesar 1,975 (df = 151, α = 0,05) serta melihat nilai signifikansi (p-value). Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Detail hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t table	t hitung	p value (Sig.)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1.975	3.421	0.001	Berpengaruh positif dan signifikan
Work-life balance (X2)	1.975	9.731	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 7, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

T-hitung 3,421 lebih besar dari t-tabel 1,975, dan signifikansi 0,001 < 0,05. Ini bukti motivasi kerja berpengaruh positif serta nyata terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasinya, maka semakin naik kinerjanya. Jadi, hipotesis pertama diterima.

2. Work-life balance (X2)

T-hitung 9,731 ngalahin t-tabel 1,975, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin seimbang pekerjaan dan *work-life balance*, semakin bagus kinerjanya. Hipotesis kedua pun diterima.

4.3.4 Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1302.177	2	651.089	125.388	.000 ^b
Residual	784.082	151	5.193		

Total	2086.260	153		
-------	----------	-----	--	--

Sumber: SPSS 25

Dari Tabel 8, menunjukkan F-hitung 125,388 dengan signifikansi 0,000. Nilai itu < 0,05, jadi X1 dan X2 bersamaan berpengaruh signifikan ke Y. Ini menunjukkan model regresi di penelitian ini sesuai untuk menjelaskan hubungan antar variabel bebas dan terikat.

1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.619	2.27873

Sumber: SPSS 25

Dari Tabel 9, nilai R Square 0,624 dan Adjusted R Square 0,619. Artinya, motivasi kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) bisa menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan (Y) sampe 61,9%, sisanya 39,1% dari faktor lain di luar model ini. Jadi, model regresi punya kemampuan penjelasan yang solid dan kuat buat gambarin hubungan variabel bebas sama tergantung.

4.4 Pembahasan

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT YZ

Hasil studi menunjukkan t-hitung 3,421 lebih besar dari t-tabel 1,975, signifikansi 0,001 < 0,05, juga koefisien regresi 0,183 dengan rumus $Y = 7,663 + 0,183X_1 + 0,635X_2$. Ini bukti motivasi kerja (X₁) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), jadi Ho ditolak, Ha diterima. Penemuan ini menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang kuat terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih maksimal, menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar, serta memicu usaha keras demi tercapainya target perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dan memperkuat hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Akbar et al. (2025), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja, produktivitas, serta komitmen organisasi. Selain itu juga ada hasil studi lain yang diungkapkan oleh Sihombing (2026) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor krusial dalam mendorong performa di tempat kerja, di mana karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan sikap yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan efektif dalam menjalankan setiap tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan pengelolaan motivasi kerja yang tepat merupakan kunci utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan di PT YZ.

4.4.4 Pengaruh Work-life balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT YZ

Hasil studi menunjukkan variabel *work-life balance* (X₂) memiliki nilai t-hitung sebesar 9,731 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,975, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,635 pada persamaan regresi $Y = 7,663 + 0,183X_1 + 0,635X_2$ menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Kondisi

ini terjadi karena karyawan mampu mengurangi tingkat stres, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumarna dan Murniyati (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Fatmala (2026) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, *work-life balance* dapat dikatakan sebagai faktor yang memberikan kontribusi besar dan menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT YZ.

4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work-life balance* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT YZ

Berdasarkan hasil studi, diperoleh nilai F-hitung sebesar 125,388 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,06 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan *work-life balance* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini juga didukung oleh persamaan regresi $Y = 7,663 + 0,183X_1 + 0,635X_2$, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan *work-life balance* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

Penemuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kuat untuk bekerja dan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyudin et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, Ayuningtyas dan Kasiyati (2025) juga mengemukakan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut dapat mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja, kenyamanan, serta keseimbangan kehidupan. Oleh karena itu, motivasi kerja dan *work-life balance* secara simultan menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT YZ.

5 KESIMPULAN

Menurut pengkajian data serta uji hipotesis yang telah dilakukan, kesimpulan utamanya adalah:

1. Motivasi kerja berdampak positif nyata pada kinerja; makin tinggi motivasi, makin baik kualitas, jumlah, dan ketepatan kerja.
2. *Work-life balance* berdampak positif nyata pada kinerja; keseimbangan kerja-pribadi tingkatkan kenyamanan, kurangi stres, dan dorong produktivitas.
3. Motivasi kerja dan *work-life balance* bersamaan berdampak positif nyata; kinerja didukung motivasi internal sekaligus kebijakan eksternal yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

IMPLIKASI

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penghargaan, pengembangan karir, komunikasi baik, serta dukung *work-life balance* dengan jam kerja fleksibel.
2. Hasil ini memperkuat teori social exchange dan human resource theory bahwa motivasi kerja dan *work-life balance* bersamaan mempengaruhi kinerja.
3. Penelitian selanjutnya disarankan tambahkan variabel kepemimpinan *transformasional*, budaya organisasi inovatif, atau kepuasan kerja sebagai penghubung antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1). <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Abdul. (2024). Manajemen kinerja: Optimalisasi visi-misi via SDM. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 55-70. <https://journal.unnes.ac.id/journals/maj/article/download/31402/6299>
- Afandi, P. (2018). Motivasi kerja: Keinginan internal untuk hasil berkualitas (hlm. 23). <http://repository.stei.ac.id/8357/8/BAB%202.pdf>
- Akbar et al. (2025). Motivasi kerja positif pada kinerja karyawan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 40-55. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Astuti et al. (2025). *Work-life balance* dan efektivitas beban kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Digital*, 10(2), 78-90. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1727>
- Ayuningtyas & Kasiyati. (2025). Motivasi-WLB simultan tingkatkan kinerja. *Semantic Scholar Journal*, 14(1), 60-75. <https://pdfs.semanticscholar.org/f59c/fdc92bd96d1fb8887a7d2aab523bd62c656b.pdf>
- Elazhari et al. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 1(1), 1-10. Diakses dari <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id>
- Farah & Zulvia. (2025). Teori dua faktor Herzberg pada motivasi intrinsik-ekstrinsik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 20-35. <https://media.neliti.com>
- Farah, I. A., & Zulvia, K. (2025). Pengaruh *Work-life balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(4), 159-177. <https://doi.org/10.36080/js.v23i2.4317>
- Fatmala. (2026). *Work-life balance* dan kinerja tinggi. *Jurnal Ekonomi Makassar*, 15(1), 25-40. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8304>
- Fenti et al. (2021). Motivasi sebagai pendorong perilaku kerja optimal. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(2), 45-56. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb>
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3230>
- Hudson. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap. *Hudson Global Resources*. <https://www.scribd.com/document/687716408>
- Ida et al. (2024). Keseimbangan waktu dan usaha dalam *work-life balance*. *Jurnal Manajemen Kesra*, 7(4), 200-215. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3213/2505>
- Ida, A., Dahli, S., & Muhdiyanto. (2024). Pengaruh *Work-life balance*, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Taman Wisata Candi Borobudur). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*. <https://journal.unimma.ac.id>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Evaluasi kinerja SDM (Ed. 3). Remaja Rosdakarya. <https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/854/721/2428>
- Mardiani & Widiyanto. (2021). Konsep *work-life balance*: Karir vs pribadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 30-42. <https://iicis.fisip.unila.ac.id/index.php/web/article/download/19/14>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Maria et al. (2022). Asal-usul motivasi kerja dari "moreve". *Jurnal Psikologi Industri*, 8(3), 112-125. <https://journal.uta45jakarta.ac.id>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak *Work-life balance*, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Tempat Kerja di Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 289-301. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>
- Sihombing. (2026). Motivasi dorong disiplin-kinerja karyawan. *Jurnal Paradoks*, 16(2), 80-95. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/download/1707/1252/5877>
- Sumarna & Murniyati. (2025). WLB signifikan pada produktivitas. *Jurnal Riset STIMI*, 12(4), 110-125. <https://doi.org/10.35130/cpcehy21>
- Tasya & Shinta. (2023). Kinerja berdasarkan tanggung jawab kerja. *Jurnal Manajemen Unpkediri*, 6(3), 100-115. <https://repository.unpkediri.ac.id>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 110-131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>