



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alea Indotex Digital Jakarta

Rossi Kurnia Sari¹, Wiwik Widiyanti², Herlin Widasiwi Setianingrum³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: rossikurnias@gmail.com

Diterima: 10-09-2026 | Disetujui: 15-09-2026 | Diterbitkan: 17-09-2026

ABSTRACT

A company's success is largely determined by the quality of its human resources. Therefore, companies need to have effective employees to achieve optimal performance by considering factors that can support employee performance improvement, such as work-life balance and work motivation. This research was conducted at PT Alea Indotex Digital Jakarta, a company engaged in the textile sector, especially Muslim fashion in Jakarta. The purpose of this study was to determine and examine the effect of work-life balance on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and the simultaneous effect of work-life balance and work motivation on employee performance. This study used a quantitative method with a saturated sampling technique, where the entire population sampled was 33 employees. Data collection was carried out through questionnaires and processed using SPSS version 25. The results showed that work-life balance did not have a significant partial effect on employee performance. Work motivation partially had a significant effect on employee performance. Simultaneously, work-life balance and work motivation had a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work-Life Balance; Work Motivation; Employee Performance; Human Resources; Textile Industry.*

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki karyawan yang efektif untuk mencapai kinerja yang optimal dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, seperti *work-life balance* dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Alea Indotex Digital Jakarta yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil khususnya *fashion muslim* di Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 33 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia; Industri Tekstil.*

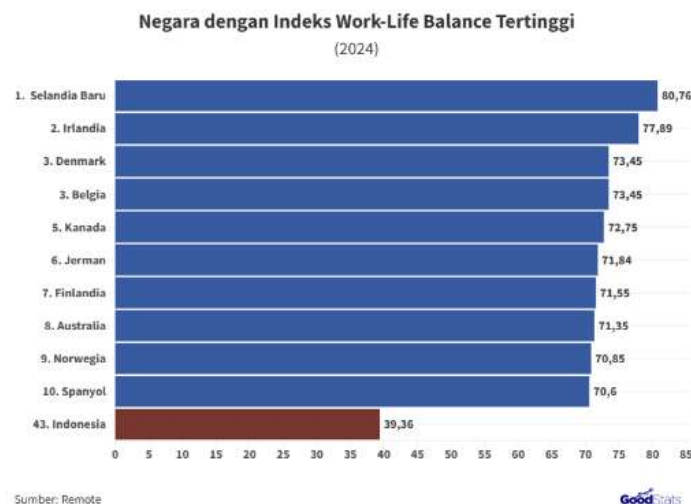
Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sari, R. K., Widiyanti, W. ., & Setianingrum, H. W. . (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alea Indotex Digital Jakarta. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 3822-3839. <https://doi.org/10.63822/vgfy4a67>

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi telah merevolusi berbagai hal, terutama pada ranah professional yang membuat sistem kerja menjadi lebih fleksibel. Namun, tuntutan pekerjaan justru semakin tinggi, seperti adanya *deadline* yang ketat, target yang harus dicapai, dan *multitasking*. Penggunaan teknologi komunikasi digital juga menjadi salah satu bentuk perubahan yang terjadi yang memungkinkan karyawan tetap mendapatkan tugas di luar jam kerja sehingga menyebabkan ketidakseimbangan waktu bersama keluarga atau intensitas dalam menjaga kesehatan (Waworuntu et al., 2022).

Tuntutan pekerjaan yang tinggi seringkali menjadi tantangan bagi pegawai membuat mereka kelelahan bahkan stress akibat bekerja (*burnout*) sehingga karyawan tidak mampu menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini memunculkan tantangan baru bagi para pekerja yaitu menjaga keselarasan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan atau lebih populer dengan sebutan *Work-Life Balance*, di mana kondisi tersebut melibatkan sejauh mana para pekerja mampu menjaga keselarasan antara kewajiban pekerjaan dengan hal-hal yang mereka lakukan dalam kehidupan pribadi. *Work-Life Balance* ialah terciptanya keselarasan antara tujuan atau pekerjaan dengan kebahagiaan, waktu senggang, keluarga, dan keperluan batin (Adetiyas et al., 2024). Hal tersebut menjadi aspek yang sangat penting karena selain dampaknya pada kinerja, *work-life balance* juga berimplikasi secara psikologis dan kesehatan fisik para pekerja. Dalam menjaga keselarasan antara urusan pribadi dengan pekerjaan karyawan (*work-life balance*) yang optimal mampu menumbuhkan etos kerja yang konsisten, keseimbangan tersebut semakin menggugah motivasi pada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Motivasi kerja memainkan peranan yang tidak kalah penting dalam menggapai performa karyawan, karena mampu mendorong semangat karyawan ketika melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi yang baik, karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehingga dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja (Dewi et al., 2023). Atas dasar tersebut, setiap pegawai perlu menerapkan *work-life balance* dan motivasi kerja optimal di tempat kerja guna menggapai peningkatan kinerja. Namun, penerapan *work-life balance* di Indonesia belum sepenuhnya tercapai.



Gambar 1. Indeks Work-Life Balance
(Sumber: GoodStats, 2024)

Dapat dilihat dari gambar 1, posisi Indonesia dalam indeks *work-life balance* tahun 2024 masih berada jauh dengan negara lain yang menempati urutan ke-43 dengan skor 39,36. Artinya, *work-life balance* di Indonesia masih menjadi permasalahan serius. Masih banyak karyawan di Indonesia yang menghadapi tekanan kerja yang berat dan durasi kerja yang panjang sehingga sulit untuk menerapkan *work-life balance*. Karena adanya tuntutan kerja tersebut, karyawan dapat mengalami kelelahan dan stress kerja sehingga motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan di hari selanjutnya menurun, yang akibatnya pada absensi mereka. Karyawan mungkin akan menjadi lebih sering tidak masuk atau memanfaatkan toleransi keterlambatan waktu yang mereka punya. Maka dari itu, perusahaan di Indonesia perlu menerapkan fleksibilitas kerja dan mengurangi beban kerja berlebihan guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. PT Alea Indotex Digital tergolong salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor tekstil khususnya *fashion* muslim dengan turunan produksinya meliputi hijab, baju, gamis, mukena dan digital *printing*. Perusahaan ini diinisiasi sejak 2022 dan berlokasi di Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Sebagai perusahaan manufaktur yang sudah berbasis digital, tantangan digitalisasi tersebut rentan mengganggu *work-life balance*.

Berdasarkan observasi awal pada PT Alea Indotex Digital, terlihat adanya perbedaan sistem kerja di beberapa divisi yang berpotensi memengaruhi *work life balance* dan motivasi kerja. Diketahui bahwa terdapat sejumlah karyawan di perusahaan yang menerapkan sistem dengan jumlah enam hari kerja dalam seminggu, sedangkan yang lainnya menerapkan sistem lima hari kerja dalam seminggu. Perbedaan sistem kerja tersebut disesuaikan dengan tuntutan pada masing-masing bagian, karena terdapat bagian yang mengharuskan bekerja pada hari libur karena aktivitas operasional dan target perusahaan tetap berjalan. Apabila pekerjaan tersebut tidak dilakukan pada hari libur, justru dapat berdampak pada produktivitas perusahaan, meskipun tetap berpotensi memengaruhi *work-life balance* dan motivasi karyawan.

Tabel 1. Rekap absensi PT Alea Indotex Digital Jakarta

Periode	Jam Kerja	Rata-Rata Jam Pulang	Rata-Rata Kelebihan Waktu
Januari	09.00 – 18.00	18.57	57 menit
Februari sebelum Ramadhan	09.00 – 18.00	18.26	26 menit
Februari saat Ramadhan	08.00 – 16.00	16.41	41 menit
Maret (Ramadhan)	08.00 – 16.00	17.02	1 jam 2 menit

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan data absensi, terlihat beberapa karyawan yang masih bekerja melampaui jam kerja yang ditentukan perusahaan. Pada januari dan februari, waktu pulang karyawan tercatat rata-rata melebihi pukul 18.00. Saat memasuki bulan Ramadhan, perusahaan telah memberlakukan perubahan jam kerja yaitu hingga pukul 16.00. Namun, belum sepenuhnya diikuti dengan berkurangnya aktivitas pekerjaan setelah jam kerja, karena beberapa karyawan masih bekerja di luar jam kerja. Kondisi ini menjadi indikasi awal untuk mengetahui lebih lanjut kondisi *work-life balance* karyawan. Beberapa karyawan tersebut merasa belum dapat menerapkan *work-life balance* karena hari yang seharusnya digunakan untuk kehidupan pribadi menjadi terganggu adanya tuntutan pekerjaan tersebut. Selain itu, beberapa karyawan mendapatkan pekerjaan *urgent* yang mengharuskan selesai di hari yang sama sehingga mengalami *overtime* atau lembur. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sekaligus menurunkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 2. Rekap Absensi Keterlambatan PT Alea Indotex Digital Jakarta

Periode	Jam Kerja	Rata-Rata Jam Datang	Rata-Rata Kelebihan Waktu
Januari	09.00 – 18.00	09.17	17 menit
Februari sebelum Ramadhan	09.00 – 18.00	09.07	7 menit
Februari saat Ramadhan	08.00 – 16.00	08.13	13 menit
Maret (Ramadhan)	08.00 – 16.00	08.35	35 menit

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Terlihat bahwa terdapat keterlambatan karyawan, biasanya disebabkan karena kelelahan akibat lembur di hari sebelumnya dan kurangnya waktu untuk istirahat yang membuat mereka menjadi kurang disiplin. Walaupun perusahaan memberikan toleransi keterlambatan 10 menit, masih terdapat yang datang lebih dari 10 menit tersebut. Adanya ketidakdisiplinan tersebut dapat menjadi gambaran awal dorongan atau motivasi dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Pegawai dengan motivasi kuat dalam bekerja cenderung berusaha hadir tepat waktu atau bahkan sebelum jam yang telah ditetapkan.

Selain itu, kajian ini didasari adanya inkonsistensi penelitian yang ditemukan studi dan peneliti sebelumnya. Berbagai studi yang telah dikaji sebelumnya, termasuk studi yang telah dijalankan oleh Fitrah & Prasetyo (2024), Arifin & Muharto (2022), dan Murti *et al.*, (2024) dengan hasil *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara pada penelitian (Irwandi & Sanjaya, 2022) dan (Adetiyas *et al.*, 2024) mengungkapkan hasil sebaliknya bahwa *Work-life balance* secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi yang sama juga terjadi pada variabel motivasi kerja, dalam studi yang diteliti oleh Farhan & Indriyaningrum (2023), Dewi *et al.*, (2023), dan Nora Yolinza & Doni Marlius (2023) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di lain pihak, studi Firya & Sucipto (2025) dan Setiawan & Tricahyadinata (2024) mengemukakan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada fenomena di era ini ketika beban pekerjaan yang berat dan rendahnya motivasi yang seringkali memicu ketidakselarasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan sehingga berimplikasi langsung pada hasil kinerja. Dengan dilaksanakannya riset ini, dimaksudkan dapat memperoleh pengetahuan lebih luas mengenai implikasi yang ditimbulkan *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Serta studi dimaksudkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk membantu mengenali permasalahan dan memberikan alternatif penyelesaian atas fenomena yang terjadi. Penelitian ini juga dapat mendukung perusahaan untuk bisa mengevaluasi dan meningkatkan performa karyawan secara optimal. Dan dapat bermanfaat dan mampu dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang membahas isu-isu manajemen sumber daya manusia, yang menyoroti keserasian antara aspek pekerjaan dan kehidupan personal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini dirancang untuk mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, studi dokumentasi, serta penyebaran kuesioner dengan instrumen pengukuran berbasis skala Likert lima poin. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan bagian *office*

pada PT Alea Indotex Digital Jakarta yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penentuan unit analisis dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh, sehingga keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 33 orang tersebut ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Analisis data dilakukan melalui serangkaian tahapan pengujian statistik yang sistematis. Tahap awal mencakup uji kelayakan instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan kriteria kelayakan koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sebelum melakukan uji hipotesis, data dievaluasi melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*Shapiro-Wilk*), uji multikolinearitas (pengukuran VIF dan *tolerance*), serta uji heteroskedastisitas (uji Glesjer). Model analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F) pada taraf signifikansi 5% (0,05), dan diakhiri dengan pengujian koefisien determinasi secara parsial dan simultan (*Adjusted R Square*) untuk mengukur persentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	10	30,3%
	Perempuan	23	69,7%
Total		33	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Atas jumlah keseluruhan 33 karyawan PT Alea Indotex bagian *office*, partisipan dengan jenis kelamin perempuan yang menduduki proporsi tertinggi, yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 69%. Sementara laki – laki terdiri atas 10 orang dengan persentase 30,3%.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	18-24	15	45,5%
	25-30	14	42,4%
	31-40	3	9,1%
	>40	1	3%
Total		33	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Berlandaskan tabel di atas, dari total 33 orang partisipan, distribusi tertinggi diduduki oleh kelompok usia 18-24 tahun sejumlah 15 orang atau sebesar 45,5%. Partisipan dengan usia 25-30 tahun yakni 14 orang atau 42,4%. Partisipan dengan usia 31-40 tahun sejumlah 3 orang atau 9,1%, dan hanya ada 1 orang yang berusia 40 tahun atau lebih dengan persentase 3%.

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	9	27,3%
	D3	5	15,1%
	D4/S1	19	57,6%
Total		33	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Karyawan yang menjadi responden paling banyak berpendidikan terakhir D4/S1 sejumlah 19 partisipan atau bernilai 57,6%. Partisipan paling sedikit yakni berasal dari D3 sebanyak 5 atau 15,1% serta 9 partisipan lainnya berpendidikan terakhir di jenjang SMA/SMK sebesar 27,3%.

Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Lama Bekerja	<1 tahun	18	54,6%
	1-2 tahun	8	24,2%
	>3 tahun	7	21,2%
Total		33	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Tabel 6 memperlihatkan bahwa dari total 33 partisipan pada studi ini, mayoritas memiliki masa kerja < 1 tahun yakni sejumlah 18 partisipan dengan persentase 54,6%. Responden dengan durasi kerja 1 – 2 tahun sebanyak 8 partisipan atau 24,2% serta partisipan dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 7 partisipan atau 21,2%. Mayoritas responden yang bermasa kerja kurang dari 1 tahun menandakan karakteristik pegawai yang masih berada pada tahap adaptasi atau transisi.

Uji Validitas

Pada kajian ini, penulis memperoleh data melalui pendistribusian kuesioner kepada pegawai bagian *office* di PT Alea Indotex Digital Jakarta sebanyak 33 responden. Perangkat lunak SPSS 25 yang diaplikasikan untuk pengolahan data. Output uji validitas dalam SPSS terpresentasikan pada nilai *Pearson Correlation* atau yang menjadi R Hitung. Suatu item diidentifikasi sebagai valid apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Nilai r tabel sampel 33 responden ($df = 33-2 = 31$) dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 0,3440.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,3440	0,699	Valid
	X1.2		0,065	Tidak Valid
	X1.3		0,408	Valid
	X1.4		0,546	Valid
	X1.5		0,034	Tidak Valid
	X1.6		0,669	Valid
	X1.7		0,714	Valid
	X1.8		0,648	Valid
	X1.9		0,569	Valid
	X1.10		0,358	Valid
	X1.11		0,396	Valid
	X1.12		0,489	Valid

Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,3440	0,544	Valid
	X2.2		0,558	Valid
	X2.3		0,294	Tidak Valid
	X2.4		0,745	Valid
	X2.5		0,570	Valid
	X2.6		0,498	Valid
	X2.7		0,495	Valid
	X2.8		0,264	Tidak Valid
	X2.9		0,293	Tidak Valid
	X2.10		0,494	Valid
	X2.11		0,782	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,3440	0,701	Valid
	Y2		0,791	Valid
	Y3		0,450	Valid
	Y4		0,458	Valid
	Y5		0,756	Valid
	Y6		0,802	Valid
	Y7		0,721	Valid
	Y8		0,652	Valid
	Y9		0,350	Valid
	Y10		0,587	Valid
	Y11		0,820	Valid
	Y12		0,614	Valid
	Y13		0,533	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Item pernyataan pada variabel X1 indikator X1.2 dan X1.5, variabel X2 indikator X2.3, X2.8, dan X2.9 yang memiliki $R_{hitung} < R_{tabel}$ sehingga ditegaskan bahwa tidak valid. Dengan demikian peneliti harus mengeliminasi item pernyataan tersebut sehingga tidak digunakan dalam analisis selanjutnya dan melakukan pengujian ulang validitas.

Tabel 8. Hasil Uji Ulang Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,3440	0,783	Valid
	X1.3		0,418	Valid
	X1.4		0,648	Valid
	X1.6		0,746	Valid
	X1.7		0,727	Valid
	X1.8		0,703	Valid
	X1.9		0,658	Valid
	X1.10		0,387	Valid
	X1.11		0,345	Valid
	X1.12		0,355	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,3440	0,592	Valid
	X2.2		0,526	Valid
	X2.4		0,675	Valid
	X2.5		0,591	Valid
	X2.6		0,602	Valid
	X2.7		0,507	Valid
	X2.10		0,592	Valid

	X2.11		0,769	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,3440	0,701	Valid
	Y2		0,791	Valid
	Y3		0,450	Valid
	Y4		0,458	Valid
	Y5		0,756	Valid
	Y6		0,802	Valid
	Y7		0,721	Valid
	Y8		0,652	Valid
	Y9		0,350	Valid
	Y10		0,587	Valid
	Y11		0,820	Valid
	Y12		0,614	Valid
	Y13		0,533	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Setelah melakukan pengujian ulang dengan mengeliminasi item pernyataan yang tidak valid, maka hasil variabel *work-life balance* valid dan berkelayakan untuk melanjutkan riset.

Uji Reliabilitas

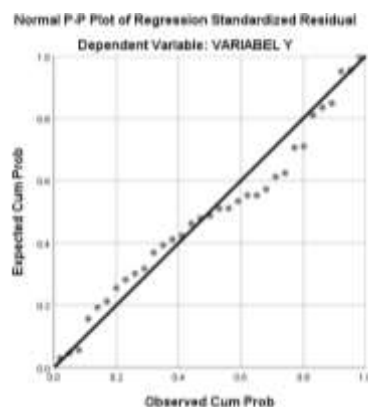
Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,795	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Variabel *work-life balance* (X1) sebesar 0,795, motivasi kerja (X2) sebesar 0,745, dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,856. Di mana angka tersebut telah melampaui kriteria minimum yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi data yang tinggi, dan seluruh butir kuesioner layak digunakan.

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Terlihat pada gambar, sebaran titik – titik residual mengikuti lintasan garis diagonal dan mengikuti pola. Alhasil, asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi ini. Adapun output normalitas melalui *Shapiro-Wilk* sebagai berikut:

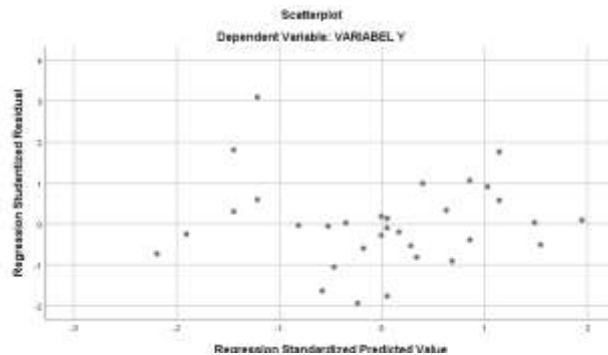
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.130	33	.174	.959	33	.240

a. Lilliefors Significance Correction

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk
Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Uji normalitas mempergunakan *Shapiro-Wilk* dianggap normal ketika nilai $Sig > 0,05$. Berlandaskan gambar IV 2, nilai Sig telah memenuhi ketentuan sebesar $0,240 > 0,05$. Secara keseluruhan, nilai residual dan model regresi P-P Plot dan uji *Shapiro-Wilk* berdistribusi secara normal sehingga memenuhi asumsi normalitas yang artinya siap diteruskan ke tahapan berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berlandaskan grafik *scatterplot*, pola persebaran titik – titik tampak acak tanpa adanya pembentukan pola tertentu. Penyebaran titik terpecah pada rentang positif dan negatif yang dipisahkan oleh titik nol pada sumbu Y. Sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik.

Tabel 10. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.419	5.069		1.661	.107
	VARIABEL X1	-.132	.113	-.229	-1.168	.252
	VARIABEL X2	-.012	.160	-.014	-.073	.942

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Output uji Glejser mengungkapkan nilai Sig. dari variabel X1 besarnya 0,252 dan X2 bernilai 0,942. Dengan begitu, secara keseluruhan tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua nilai signifikansi $> 0,05$ dan penyebaran titik pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pembentukan konfigurasi tertentu.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.396	7.493		2.322	.027		
	VARIABEL X1	.218	.168	.196	1.300	.203	.816	1.226
	VARIABEL X2	.874	.237	.557	3.690	.001	.816	1.226

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Nilai *tolerance* X1 dan X2 masing-masing adalah $0,816 > 0,10$ dan nilai VIF $1,226 < 10$, kondisi ini menegaskan kedua variabel tersebut masing-masing tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji T) ditujukan guna membuktikan pengaruh tiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Untuk menguji secara parsial, diperlukan menentukan t tabel terlebih dahulu. Pada uji ini, t tabel dihitung menggunakan rumus $df = n - k$, n sebagai total data tersedia, k merupakan banyaknya variabel bebas (independen). Pada penelitian ini, $df = 33 - 2 = 31$, nilai t tabel adalah 2,03951

Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.396	7.493		2.322	.027
	VARIABEL X1	.218	.168	.196	1.300	.203
	VARIABEL X2	.874	.237	.557	3.690	.001

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berlandaskan tabel, dibuktikan nilai t hitung pada variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 1,300 dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 3,690. *Work-Life Balance* (X1), variabel X1 mengeluarkan output t hitung sebesar 1,300 dan t tabel 2,03951 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,203 > 0,05$. Maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, yang artinya variabel X1 tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Alea Indotex Digital Jakarta. Motivasi Kerja (X2), pada variabel X2, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,690 > 2,03951$. Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini mempertegas bahwa motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alea Indotex Digital Jakarta.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini membahas pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan atau bersamaan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan berpengaruh. Untuk menentukan F tabel, diperlukan perhitungan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah total data dan k adalah total variabel bebas (berjumlah 2), maka $df = 33-2-1 = 30$. Maka dapat di peroleh F tabel adalah 3,32.

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.923	2	230.962	11.902	.000 ^b
	Residual	582.137	30	19.405		
	Total	1044.061	32			

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

b. Predictors: (Constant), VARIABEL X2, VARIABEL X1

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Tabel 13 menegaskan nilai F_{hitung} sebesar 11,902 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,902 > 3,32$) serta nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengungkapkan variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka H_{a3} diterima.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17.396	7.493		2.322	.027			
	VARIABEL X1	.218	.168	.196	1.300	.203	.435	.231	.177
	VARIABEL X2	.874	.237	.557	3.690	.001	.641	.559	.503

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berlandaskan output, didapatkan angka *Standardized Coefficients Beta* pada variabel X1 sebesar 0,196 dengan *zero-order correlation* 0,435. Sedangkan nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel X2 sebesar 0,557 dengan *zero-order correlation* 0,641. Nilai koefisien determinasi parsial diformulasikan melalui cara perkalian antara *Standardized Coefficients Beta* dan *Zero-Order Correlation* seperti pada tabel berikut:

Tabel 15. Nilai Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta X Zero-Order Correlation</i>	Hasil	Persentase %
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,196 X 0,435	0,08526	8,526 (dibulatkan menjadi 8,53%)
Motivasi Kerja (X2)	0,557 X 0,641	0,357037	35,7037 (dibulatkan menjadi 35,70%)
Total		0,442297	44,2297

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Terungkap hasil perhitungan X1 sebesar 0,08526 yang berarti besarnya pengaruh yang diberikan variabel *Work-life balance* (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 8,53%. Untuk variabel X2 diperoleh hasil sebesar 0,357037 yang artinya, besaran pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai 35,70%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Berbeda dengan koefisien determinasi parsial guna mengungkap tingkat kapabilitas variabel bebas mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau masing-masing, pada uji koefisien determinasi simultan ini dilakukan untuk melihat kapasitas dalam menerangkan variasi yang terjadi dalam variabel terikat secara bersama-sama:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.405	4.405

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X2, VARIABEL X1

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Besarnya *Adjusted R Square* yakni 0,405 menandakan variabel *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mampu menerangkan variasi dalam variabel Y sebesar 40,5% sementara sisanya sebesar 59,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar riset.

Uji Koefisien Regresi (Linear Berganda)

Adapun hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.396	7.493		2.322	.027
	VARIABEL X1	.218	.168	.196	1.300	.203
	VARIABEL X2	.874	.237	.557	3.690	.001

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Diketahui konstanta (a) yang didapat bernilai 17,396. Koefisien arah regresi b pada variabel X1 bernilai 0,218 dan koefisien arah b pada variabel X2 sebesar 0,874. Dari hasil olah data didapatkan persamaan model regresi berganda yang dirumuskan sebagai $Y = a + BX_1 + BX_2 + e$ dan $Y = 17,396 + 0,218X_1 + 0,874X_2$. Nilai konstanta bernilai 17,396 artinya jika *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol (0), maka angka variabel Y diperkirakan sebesar 17,396. Dan koefisien regresi variabel *work-life balance* (X1) bernilai 0,218, artinya jikalau variabel X1 bertambah sebanyak 1 satuan, maka akan diikuti kenaikan variabel Y sebesar 0,218 satuan. Namun, berlandaskan output uji t, nilai signifikansi variabel

X1 bernilai 0,203 ($> 0,05$) sehingga pengaruh X1 terhadap Y tidak signifikan. Adapun koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,874. Tandanya, setiap peningkatan 1 satuan pada X2 akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 0,874 satuan. Hal ini mengindikasikan X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$).

Pembahasan menjabarkan output pengujian yang berhasil dilaksanakan. Hasil analisis karakteristik responden mengungkapkan para pekerja berada pada kelompok usia 18-30 tahun sehingga perusahaan didominasi oleh kelompok usia generasi muda. Jika dilihat dari kondisi perusahaan, hal ini terjadi karena karakteristik dari perusahaan *fashion* dan *digital* umumnya membutuhkan karyawan yang adaptif dengan perkembangan teknologi dan tren pasar, terutama untuk posisi seperti *content creator* dan *digital marketing* yang seringkali lebih diminati oleh generasi muda.

Selain itu, individu dengan rentang usia 18-30 tahun berada pada tahap eksplorasi dan pembentukan karier, yang membuat mereka cenderung memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk mendapatkan pengalaman dan mengembangkan keterampilan. Mayoritas tersebut juga menunjukkan bahwa perusahaan memberikan peluang besar untuk *fresh graduate* maupun mereka yang sedang memulai. Oleh karena itu, dominasi responden pada rentang usia tersebut turut memberikan andil terhadap tingginya motivasi kerja dan produktivitas pegawai di perusahaan. Perusahaan ini juga didominasi oleh karyawan yang berasal dari jenjang pendidikan D4/S1. Hal ini menegaskan perusahaan didominasi oleh pegawai yang mempunyai bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali berkaitan dengan kemampuan dalam memahami tugas dan menguasai teknologi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Alea Indotex Digital Jakarta

Berdasarkan analisis deskripsi data responden, dapat dilihat bahwa pada item pernyataan dengan tingkat nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja”. Output mengungkapkan keterkaitan sosial di lingkungan kerja berjalan dengan baik. Sedangkan item dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Masalah pekerjaan tidak mempengaruhi kehidupan pribadi saya”. Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang mengalami kesulitan dalam membedakan masalah pekerjaan mereka dari masalah pribadi mereka, sebagian karyawan merasakan bahwa masalah pekerjaan dapat berdampak pada kehidupan pribadinya.

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan, mendapatkan temuan yang mengindikasikan variabel *work-life balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alea Indotex Digital Jakarta. Berdasarkan hasil uji t, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,300 < 2,03951$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,203 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh yang diberikan variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan bernilai 8,53%. Sehingga *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Alea Indotex Digital Jakarta. Hasil studi sejalan dengan studi Adetiyas et al. (2024) yang mengungkapkan *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan tidak sejalan dengan studi Arifin & Muharto (2022) menunjukkan hasil *work-life*

balance (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alea Indotex Digital Jakarta

Berdasarkan analisis deskripsi data responden, skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya bertanggungjawab penuh atas hasil pekerjaan saya”. Kondisi ini memperlihatkan mayoritas pekerja berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan yang dimiliki. Rasa tanggung jawab yang tinggi ini menunjukkan motivasi kerja yang kuat yaitu dorongan dari dalam diri karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaan.

Adapun item dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya ingin memiliki posisi serta tanggung jawab yang lebih besar”. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dan nyaman dengan posisi yang dimiliki saat ini sehingga belum memiliki hasrat yang kuat guna meraih jabatan yang lebih besar. Dorongan karyawan untuk mencapai perkembangan karier dan aktualisasi diri masih lebih rendah dibandingkan dengan aspek tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini diduga para pegawai sudah merasa puas dan nyaman dengan posisi yang diperolehnya atau belum melihat peluang pengembangan karier yang jelas dalam jangka pendek sehingga belum mempunyai ambisi yang kuat untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Rendahnya skor pada indikator ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih kuat berfokus pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan dibandingkan keinginan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan analisis data yang berhasil dilakukan menggunakan SPSS, telah memperoleh output yang bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Alea Indotex Digital Jakarta. Berdasarkan uji t, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,690 > 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga ditarik kesimpulan H_{02} ditolak dan H_{a2} dapat diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alea Indotex Digital Jakarta. Berdasarkan koefisien determinasi, besaran kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai 35,70%, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan temuan studi sebelumnya yang diteliti (Nora Yolinza & Doni Marlius, 2023) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPS Kabupaten Solok Selatan. Dan sebaliknya, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firya & Sucipto, 2025) yang mengindikasikan variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Publik Asrori.

Pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alea Indotex Digital Jakarta

Kajian ini menegaskan variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alea Indotex Digital Jakarta. Hal tersebut dibuktikan oleh uji f yang menghasilkan output $F_{hitung} > F_{tabel}$ di mana 11,902 lebih besar dari 3,32 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan, variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variasi dalam variabel kinerja karyawan sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% dijelaskan

oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian. Sehingga disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang berhasil dilaksanakan pada PT Alea Indotex Digital Jakarta guna mengkaji *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan antara adalah *Work-Life Balance* secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alea Indotex Digital. Hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan berdasarkan uji t, di mana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,300 < 2,03951$) dan nilai signifikansi $0,203 > 0,05$. Artinya, *work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor lain yang lebih dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan performa pegawai. Dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alea Indotex Digital. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji t, 3,690 lebih besar dari 2,03951, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan output uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,902 > 3,32$).

Meskipun perusahaan sudah menerapkan *work-life balance* yang cukup baik, masih terdapat sebagian karyawan yang menganggap *work-life balance* belum sepenuhnya terpenuhi. Dengan demikian, disarankan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan *work-life balance* karyawan, salah satunya dengan menyediakan sarana untuk menyampaikan kendala atau permasalahan yang dihadapi karyawan dengan meningkatkan komunikasi dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan melalui kegiatan *one-on-one meeting*. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan fasilitas kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan melalui program *coaching* atau sesi konsultasi dengan HR. Serta bagi peneliti selanjutnya, memperluas jangkauan riset, seperti halnya pada objek perusahaan, metode yang digunakan dan juga variabel penelitian lainnya. Dan disarankan agar penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam studi lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan *work-life balance*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. 4, 5756–5768.
- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2021).
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). *Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan effect of worklife balance on employee performance*. 15(1), 37–46.
- Aslami, N. (2024). Pengaruh Job insecurity terhadap kinerja karyawan outsourcing business support melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 2, 306–312.

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4 No 2, Juni 2021, 4(2), 952–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan: Ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (pendekatan riset)*. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). The influence of work discipline, work motivation and work. 72–83.
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis pengaruh work life balance dan person job fit terhadap affective organizational commitment. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 17(1), 75–89. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Firya, A., & Sucipto, R. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. 2(c), 42–51.
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi. 4(1), 1–18.
- Huda, N., Rizkia, N. D., Jumanah, Sutoyo, M. A. H., Nolia, H., Bulutoding, L., Mahyuddin, M., Fahmi, A., Sari, R. P., Darmayasa, I. N., Murniati, S., Amruddin, Amalo, F., & Faizal, M. (2022). *Metodologi penelitian* (S. Bahri (ed.)).
- Imansari, N., & Kholifah, U. (2023). *Buku ajar metodologi penelitian untuk pendidikan kejuruan* (Issue 85).
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis data kuantitatif*.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7(2), 1–7.
- Jaya, A. T. (2022). Kinerja karyawan pada pt adira multi finance tbk ., *Point: Jurnal Ekonomi & Manajemen Volume 4 Nomor 1, Juni 2022 e-ISSN : 2656-775X*, 4, 1–14.
- Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 4(2), 3670–3677.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Murti, D. K., Wulandari, W., & Handini, D. P. (2024). *Membangun Kinerja Karyawan : Pengaruh Work Life Balance , Perceived Organizational Support dan Technostress*. 3(4), 61–71.
- Ningsih, S. F., & Tanjung, Y. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Sela. 5(November).
- Nora Yolinza, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Nurfadilah, D., Susanti, Y. F., Anantadjaya, S. P., & Baskoro, T. (2025). *Cara Mudah Mengolah Data dengan JASP*.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Purwatiningsih, Astiti, S., Sholihin, A., Zuhdi, A. I. A., & Putri, A. (2022). *Full---Buku-manajemen-SDM-*

- Purwatiningsih.pdf.
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). *Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya Quantitative Research Design : Definition and Types*. 5(3), 191–199. <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety>
- Ramdhany, R. (2025). *Buku Saku Digital Penggunaan Aplikasi Spss ver.29*.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Di dunia kerja*.
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). kepuasan konsumen pengguna aplikasi Lazada di Kota Manado the influence of service quality on customer satisfaction using delivery Jurnal EMBA Vol . 11 , No . 3 . Juli 2023 , Hal . 1-11. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11.
- Setiawan, E., & Tricahyadinata, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin dan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 131–136. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/14793>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*.
- Sumbodo, Y. P., Marzuki, Yudhantara, S. M., & Widiastuti. (2024). *Metode penelitian*.
- Syarweny, N., Suprayitno, D., Kusumawati, B., Rahma, F., Manafe, D., Suparmi, Priatna, D. K., Budiman, D., Kaligis, J. N., Afriyani, F., Maduratna, E. S., & Paridy, A. (2024). *BUKU AJAR*.
- Tamami, S., Arifin, A., & Firdiyansyah. (2022). *Gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam*. 9(1), 118–128.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., Mandagi, D. W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Klabat, U. (2022). *Work-Life Balance , Kepuasan Kerja , dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z : Tinjauan Sistematis*. 10(2), 396–411. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Zulfa, Z. (2020). *Pengantar Statistik Sosial*.