



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Les *Privat* Genius Bu Bella Kediri

Novi Radiyanti*, Yogi Yunanto, Gandung Satriyono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kediri

Email: noviradiyanti.22@gmail.com*, yogiyunanto@unik-kediri.ac.id, gandungstriyono@unik-kediri.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-life balance and work motivation on the performance of private tutors at "Genius Bu Bella" in Kediri Regency. The study is motivated by the phenomenon of university students and tutors juggling dual roles—acting as students and educators simultaneously—which presents challenges in maintaining a balance between personal life and work. Role imbalance and low work motivation have the potential to diminish performance quality, productivity, and the sense of responsibility in carrying out teaching duties. Conversely, good work-life balance and high work motivation are believed to enhance the effectiveness and quality of employee performance. This study employs a quantitative approach with an associative research design. The independent variables are work-life balance and work motivation, while the dependent variable is employee performance. Data were collected by distributing questionnaires to private tutors at "Genius Bu Bella" in Kediri Regency. The data were analyzed using multiple linear regression, supported by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, the coefficient of determination test, t-tests, and F-tests to examine both partial and simultaneous effects among the variables. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance at "Genius Bu Bella" Kediri. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work-life balance and work motivation simultaneously exert a positive and significant influence on employee performance at "Genius Bu Bella" Kediri.*

Keywords: *work-life balance; work motivation; employee performance; private tutors*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai guru les privat Genius Bu Bella di Kabupaten Kediri. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena mahasiswa dan tenaga pengajar les privat yang menjalankan peran ganda, yaitu sebagai pelajar atau mahasiswa sekaligus tenaga pendidik, sehingga menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketidakseimbangan peran serta rendahnya motivasi kerja berpotensi menurunkan kualitas kinerja, produktivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar. Sebaliknya, work-life balance yang baik dan motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan efektivitas serta kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah work-life balance dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja sebagai guru les privat pada Genius Bu Bella Kabupaten Kediri. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan didukung uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Les Privat Genius Bu Bella Kediri. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Work-life balance* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Les Privat Genius Bu Bella Kediri.

Kata kunci: work-life balance; motivasi kerja; kinerja karyawan; guru les privat.

Received: June 26, 2026; Revised: July 02, 2026; Accepted: July 09, 2026; Published: August 31, 2026

*Corresponding author, e-mail address

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Menurut (Sepvi et al., 2024), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, (Prastiyono et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk pencapaian kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai peran yang dimiliki dalam organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja turut memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, (Faradika et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai target organisasi yang dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Menurut penelitian (Kiki Setyawati et al., 2023), komitmen, etos kerja, dan kompetensi merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja seseorang. Penelitian (Djunaedi et al., 2025) juga menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis digital, pelatihan digital, dan evaluasi kinerja mampu meningkatkan performa karyawan secara signifikan. Sementara itu, (Setyawati et al., 2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi dan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu faktor internal yang diduga memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut (Yunanto & Utami, 2017), motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang memengaruhi semangat, perilaku, dan keinginan seseorang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan prestasi dan kinerja kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Sugiyono (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan, harapan, dan tujuan yang ingin dicapai melalui aktivitas kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Selain itu, (Pangastuti & Kristanti, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan

dorongan yang mengarahkan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja.

Selain motivasi kerja, work-life balance juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja individu. Menurut (Jamilah, 2024), penerapan work-life balance diwujudkan melalui lingkungan kerja yang nyaman, fleksibel, dan mendukung kebutuhan pribadi karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja. Pendapat tersebut didukung oleh (Alhaider & Alqahtani, 2025) yang menyatakan bahwa work-life balance merupakan kondisi seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Sementara itu, (Ma'ruf, 2025) menjelaskan bahwa work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tuntutan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta aktivitas di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan.

Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, work-life balance menjadi tantangan tersendiri. Menurut penelitian (Aruldoss et al., 2021) menegaskan bahwa dukungan lingkungan kerja berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, (Astuti & Nurwidawati, 2023) menjelaskan bahwa dukungan sosial mampu meningkatkan kesejahteraan mahasiswa yang bekerja sehingga mereka dapat menjalankan aktivitas akademik dan pekerjaan secara optimal. Namun, ketika mahasiswa tidak mampu menjaga keseimbangan tersebut, konflik peran dapat terjadi dan berpotensi menurunkan kualitas pelaksanaan pekerjaan maupun prestasi akademik.

Fenomena tersebut juga terjadi pada mahasiswa yang bekerja sebagai guru les privat di Les Privat Genius Bu Bella Kabupaten Kediri. Lembaga ini memiliki sekitar 130 tutor aktif, yang sebagian besar masih berstatus mahasiswa. Tutor diberikan keleluasaan memilih jadwal mengajar sesuai waktu yang dimiliki, namun tetap dituntut memberikan kualitas pembelajaran yang baik karena kinerja dievaluasi berdasarkan kepuasan wali murid. Kondisi ini mengharuskan tutor mampu menyeimbangkan kewajiban akademik dengan tanggung jawab mengajar agar tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut penelitian (Bhaskara et al., 2024) serta (Mulyasari & Asteria, 2025) menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja memiliki kontribusi penting terhadap pembentukan kinerja individu, khususnya pada pekerjaan dengan tuntutan dan beban kerja yang tinggi. Menurut penelitian (Simatupang, 2022) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian (Rahayu et al., 2025) membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja sebagai guru les *privat*. Ketidakseimbangan kehidupan serta rendahnya motivasi kerja berpotensi menurunkan kualitas kinerja, sedangkan keseimbangan peran yang baik dan motivasi kerja yang kuat dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris terkait pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja sebagai guru les *privat* di kabupaten Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan serta memberikan manfaat praktis bagi mahasiswa, lembaga penyedia jasa les *privat*, dan perguruan tinggi dalam mendukung peningkatan kinerja mahasiswa yang menjalani peran ganda.

2. KAJIAN TEORITIS

Di bagian ini, penelitian menyajikan berbagai temuan dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, kemudian merangkumnya, baik itu penelitian yang telah dipublikasikan maupun yang belum (seperti skripsi, tesis, disertasi, dan lainnya). Berikut peneliti menyajikan temuan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Link Artikel
1	(Ma'ruf, 2025)	Analisis Work life balance, Motivasi	Work life balance ,Motivasi Kerja,	Analisis regresi linear	Work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan	https://www.jurnalnalmadani.org/i

		Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	berganda	terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	index.php/madani/article/view/223
2	(Simatupang, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work life balance terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan Strategis, Work-life balance, Kinerja Karyawan	Analisis regresi	Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4129/2540
3	(Syarif & Hasan, 2025)	The Influence of Work-life balance and Job Satisfaction on Employee Performance at Kemendikbudristek	Work-life balance, Job Satisfaction, Employee Performance	Analisis regresi linear berganda	Work-life balance dan job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	https://ijournal.soc.goacademic.com/index.php/ijournal/article/view/1414?utm_source
4	(Rahayu et al., 2025)	Work Motivation Factors Affecting Employee Performance at Alang-Alang Lebar Health Center in 2024	Work Motivation (insentif, pelatihan, lingkungan kerja), Employee Performance	Analisis Univariate & Bivariate (Cross Sectional)	Terdapat hubungan signifikan antara insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (p-value < 0,05). Semakin baik motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai.	https://ajournal.fidifajournal.com/journal/index.php/ijournal/article/view/347
5	(Jamilah, 2024)	The Effect of Work life balance and Job Training on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation	Work life balance, Job Training, Job Satisfaction, Employee Performance	SEM / Path Analysis	Work life balance dan job training berpengaruh terhadap kinerja, dengan job satisfaction sebagai mediasi.	https://www.journal.adpebi.com/index.php/AIJB/article/view/1023
6	(Mulyasari & Asteria, 2025)	The Influence of Workload, Work Stress, and Work Motivation	Workload, Work Stress, Work Motivation, Employee	Analisis regresi	Work stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	https://journal.wym.ac.id/JBM/article/view/722/367

		on Employee Performance	Performanc e			
7	(Nicuț a, Cristian Opariuc-Dan, et al., 2025)	Linking Trait Gratitude to Employees' Performance and Work Motivation: A Two-Wave Longitudinal Study	Gratitude, Work Motivation, Employee Performanc e	Longitu dinal Analysis	Gratitude meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886925002727?utm_source
8	(Irfan et al., 2023)	Impact of work-life balance with organizational support and burnout on performance	Work-life balance, Dukungan Organisasi, Burnout, Performanc e	SEM	Work-life balance meningkatkan kinerja, burnout menurunkan.	https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316
9	(Nadhilah et al., 2024)	Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction	Work motivation, Work-life balance, Employee Performanc e	SEM	Kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel.	https://www.proquest.com/openview/d5e0e81c5660014ef1824032483047fd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032017
10	(Gultom & Liyas, 2023)	Work life balance and Burnout on Employee Performance	Work-life balance, Burnout, Employee Performanc e	Regresi	Work-life balance positif, burnout negatif.	https://www.journal.adpebi.com/index.php/AIJB/article/view/632
11	(Elis et al., 2025)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Work-life balance, Motivasi, Kinerja Karyawan	Regresi	Keduanya berpengaruh positif.	https://www.infeb.org/index.php/infeb/article/

		Karyawan Gen Z di Coffee Shop melalui Work-life balance di Kota Pontianak				view/1335
12	(Yuliani & Widayati, 2025)	The Effect of Work-life balance and Workload on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable	Work-life balance, Workload, Motivation, Employee Performance	SEM	Motivasi sebagai mediator.	https://analisidata.co.id/index.php/JEBI/article/view/250

Sumber: ((Ma'ruf, 2025); (Simatupang, 2022); (Syarif & Hasan, 2025); (Rahayu et al., 2025); (Jamilah et al., 2024); (Mulyasari & Asteria, 2025); (Nicuța, Cristian Opariuc-Dan, et al., 2025); (Irfan et al., 2023); (Nadhilah et al., 2024); (Gultom & Liyas, 2023); (Elis et al., 2025); (Yuliani & Widayati, 2025)).

3. METODE PENELITIAN

Uji Instrument Penelitian Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item pertanyaan dalam kuesioner untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment. Setiap item dinyatakan valid apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Jika suatu item tidak memenuhi kriteria tersebut, maka butir pernyataan perlu diperbaiki atau dihapus. Validitas penting karena memastikan bahwa setiap pertanyaan benar-benar merepresentasikan indikator variabel yang akan diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama apabila pengukuran dilakukan secara berulang. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang relatif konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada tiga variabel yaitu *work-life balance*, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Uji validitas ini membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Nilai *r* tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 1 sisi dan jumlah data (*n*) 100, $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$, jadi nilai *r* tabel nya sebesar 0,196. Berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	X1.1	0,627	0,196	Valid
	X1.2	0,634	0,196	Valid
	X1.3	0,750	0,196	Valid
	X1.4	0,663	0,196	Valid
	X1.5	0,662	0,196	Valid
	X1.6	0,575	0,196	Valid
	X1.7	0,621	0,196	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,739	0,196	Valid
	X2.2	0,720	0,196	Valid
	X2.3	0,694	0,196	Valid
	X2.4	0,661	0,196	Valid
	X2.5	0,707	0,196	Valid
	X2.6	0,736	0,196	Valid
	X2.7	0,695	0,196	Valid
	X2.8	0,498	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,769	0,196	Valid
	Y2	0,803	0,196	Valid
	Y3	0,712	0,196	Valid
	Y4	0,770	0,196	Valid
	Y5	0,741	0,196	Valid
	Y6	0,552	0,196	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan data pada gambar diatas, dapat diketahui bahwa semua indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai yang lebih besar dari *r* tabel (0,196). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel yaitu *Work-life balance* (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan sebagai tolak ukur akurasi pernyataan kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang konsisten dan stabil pada suatu data. Apabila koefisien reliabilitas pada *Cronbach alfa* > 0,60, maka ata tersebut dapat

dikatak reliabel. Berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	ketetapan	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,768	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,834	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,821	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini lebih besar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life balance* (X1) , Motivasi Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan dapat dipercaya atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui jika variabel dependen, independent, berdistribusi normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal dianggap regresi yang baik. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33522311
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,055
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai sig. $0,200 > 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,055	2,107		1,924	,057		
<i>Work-life balance</i>	,413	,090	,419	4,572	,000	,593	1,686
Motivasi Kerja	,293	,071	,376	4,104	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

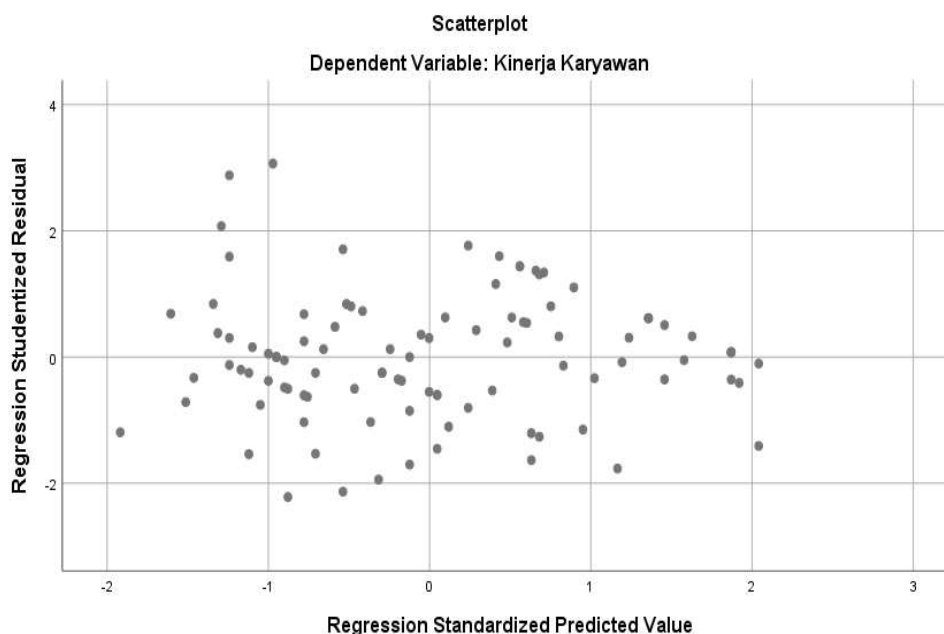
Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, yaitu X1 sebesar 0,593 dan X2 sebesar 0,593. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel sebesar 1,686 atau lebih kecil dari 10. Berdasarkan nilai Tolerance dan VIF tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ujin heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Suatu

model regresi dikatakan baik apabila tidak mengalami heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sebaran titik juga tidak menunjukkan pola mengerucut maupun melebar, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS:

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,055	2,107		1,924	,057
	<i>Work-life balance</i>	,413	,090	,419	4,572	,000
	Motivasi Kerja	,293	,071	,376	4,104	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Dengan menggunakan model persamaan di atas di peroleh hasil pegujian data dengan persamaan regresi linear bergand sebagai beriku:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,055 + 0,413X_1 + 0,293x_2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,518	,508	2,35917

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Work-life balance*

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,518 (51,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* (X1), motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 51,8 %. Sedangkan sisanya yaitu 48,2 % di pengaruhi oleh variabel lain diluar peneliti.

Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu *Work-life balance* dan motivasi kerja, terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan secara individual. Uji t dilakukan dengan melihat nilai t hitung dan tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis regresi. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan diterima. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,055	2,107		1,924	,057
	<i>Work-life balance</i>	,413	,090	,419	4,572	,000
	Motivasi Kerja	,293	,071	,376	4,104	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Kesimpulan:1. Pengujian Variabel *Work-life balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) t tabel *Work-life balance* adalah 1,924 dan t hitung sebesar 4,572, sehingga perbandingan t hitung dengan t tabel menunjukkan hasil $4,572 > 1,924$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel *Work-life balance* (X1) secara individual (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil parsial (uji t) t tabel pada Motivasi Kerja adalah 1,924 dan t hitung sebesar 4,104, sehingga perbandingan t hitung dan t tabel menunjukkan hasil $4,104 > 1,924$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel Motivasi Kerja (X2) secara individual (parsial) berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Etos Kerja dan *Work-life balance* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat tingkat signifikansi yang dihasilkan. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), model regresi dinyatakan memiliki kelayakan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel, maka variabel *Work-life balance* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel, maka variabel *Work-life balance* dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut merupakan hasil penelitian Uji F menggunakan SPSS:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579,127	2	289,563	52,026	,000 ^b
	Residual	539,873	97	5,566		
	Total	1119,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Work-life balance*

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($52,026 > 3,09$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel *Work-life balance* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *Work-life balance* sebesar 4,572 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,924 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simatupang, 2022) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian (Irfan et al., 2023) juga menemukan bahwa *work-life balance* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Gultom & Liyas, 2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap employee performance, sedangkan penelitian (Syarif & Hasan, 2025) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan

kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh jawaban responden yang mayoritas memberikan tanggapan setuju terhadap setiap indikator *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan sebagai guru les privat dengan kewajiban akademik sebagai mahasiswa aktif. Kondisi tersebut membantu responden mengurangi tekanan akibat peran ganda yang dijalani, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta menjaga kondisi fisik dan mental agar tetap optimal dalam menjalankan tugas mengajar. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 4,104 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,924 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian (Nicuț, Opariuc, et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Elis et al., 2025) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh jawaban responden yang mayoritas memberikan tanggapan setuju terhadap setiap indikator motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal seperti kebutuhan akan penghasilan tambahan, pengalaman kerja, serta apresiasi yang diberikan oleh siswa maupun orang tua siswa. Selain itu, responden juga memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Kondisi tersebut mendorong responden untuk bekerja lebih giat,

disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai guru les privat. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki responden, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mencapai tujuan pembelajaran, serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa.

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

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 52,026 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work-life balance* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-life balance* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ma'ruf, 2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian (Elis et al., 2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh jawaban responden yang mayoritas memberikan tanggapan setuju terhadap seluruh indikator *Work-life balance*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyeimbangkan aktivitas kuliah dan pekerjaan sebagai guru les privat serta memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugas mengajar. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja sehingga responden mampu melaksanakan tugas secara efektif, memanfaatkan waktu mengajar dengan baik, serta mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, *Work-life balance* dan Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Semakin baik keseimbangan

kehidupan kerja yang dimiliki responden dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan dalam melaksanakan tugas sebagai guru les privat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-life balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada mahasiswa yang bekerja sebagai guru les privat di Les Privat Genius Bu Bella Kabupaten Kediri, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Les Privat Genius Bu Bella Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mahasiswa dalam menyeimbangkan aktivitas perkuliahan dan pekerjaan sebagai guru les privat, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas mengajar. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Les Privat Genius Bu Bella Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa yang bekerja sebagai guru les privat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar. *Work-life balance* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Les Privat Genius Bu Bella Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan akademik dan pekerjaan yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja mahasiswa yang bekerja sebagai guru les privat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), *Work-life balance* dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 3(5), 861–875.
- Alhaider, M., & Alqahtani, A. (2025). *Impact of work – life balance on organizational performance with mediating effect of well-being and organizational support as moderator*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2024-0371>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of

- training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). *Hubungan Work Life Balance dengan Subjective Well-Being pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Surabaya The Relationship between Work Life Balance and Subjective Well-Being in Students Who Work Part-Time in Surabaya Abstrak*. 10(03), 122–144.
- Bhaskara, J. A., Suranto, S., & Pribadi, U. (2024). *Effect of work environment , work discipline , work motivation , workload , and transformational leadership on performance of puskesmas employees*. 10(2), 88–99.
- Chian, L. S., & Rostiana. (2024). *Hubungan manajemen waktu dengan keseimbangan kehidupan kerja pada mahasiswa yang bekerja*. 8(1), 100–105.
- Djunaedi, Mustafa, F., Kholil, M., Kristanti, D., Wisnu, B., & Arifin. (2025). *ANALISIS PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA SECARA DIGITAL , PELATIHAN DIGITAL DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN*. 14, 1437–1445. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1489>
- Elis, Endang, S., & Octora, S. (2025). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Coffee Shop melalui Work-Life Balance di Kota Pontianak*. 7, 9–12. <https://doi.org/10.37034/infab.v7i4.1335>
- Faradika, E., Laely, N., & Satriyono, G. (2024). *The Influence of Green Work Environment and Work Facilities on Employee Performance*. 111–122. <https://doi.org/10.31602/v0i0.15522>
- Gultom, E., & Liyas, J. N. (2023). *Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance*. 2(2), 162–171.
- Indra, F. J. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)*. 5(2), 90–99.
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). *Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Isnawan, M. B., Sugiono, & Raharjo, I. B. (2025). *The Influence of Motivation , Discipline , and Academic Achievement on the Entrepreneurial Intentions of Management Students*. 2(1), 78–91. <https://doi.org/10.63709/ajppp.v2i1.8>
- Jamilah, J. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau. Asean International Journal of Business*, 3(1), 37–47. <https://doi.org/10.54099/aijb.v3i1.733>
- Jamilah, Kambara, R., & Mulyani, A. S. (2024). *The Effect of Work Life Balance and Job Training on Employee Performance : Job Satisfaction as Mediation*. 3(2), 182–192.
- Kiki Setyawati, Kristanti, D., Abu Muna Almaududi Ausat, Bakti Setiadi, & Enny Diah Astuti. (2023). *The Role of Commitment , Work Ethos and Competence on Employee Performance in Sharia Commercial Bank*. 9(2), 523–529.
- Kristanti, D., Yunanto, Y., & Komari, A. (2024). *Compensation and Benefits as a Tool to Improve the Performance of MSME Employees in Gabru Village , Gurah District*. 3(1), 37–44.
- Lukito, H. (2022). *The Relationship Between Intellectual Competence , Non-Material Incentives , Work Environment And Employee Performance*. 4(1), 80–91.

- Ma'ruf, F. (2025). *Analisis Work Life Balance , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 1677–1682.
- Megayani, Santoso, J. B., & Sholikha, H. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance*. 3, 3337–3352.
- Mulyasari, Y. D., & Asteria, B. (2025). The Impact Of Workload , Job Stress , and Motivation on Employee Performance : A Case Study of Perumda BPR Bank Jogja. *JURNAL BINA MANAJEMEN*, 13(2), 11–18. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.722>
- Nadhilah, M. K., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Research in Business & Social Science Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE* 13(7) (2024) 239-253, 13(7), 20525.
- Nicuț a, E.-G., Cristian Opariuc-Dan, Loredana R. Diaconu-Gherasim, & Ticu Constantin. (2025). *Linking trait gratitude to employees ' performance and work motivation : A two-wave longitudinal study Elena-Gabriela Nicuț a*. 246(January). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113310>
- Nicuț a, E.-G., Opariuc, C., R., L. D.-G., & Constantin, T. (2025). *Linking trait gratitude to employees ' performance and work motivation : A two-wave longitudinal study Elena-Gabriela Nicuț a*. 246(May).
- Nisak, N. A. (2024). Kinerja, Terhadap Mediasi, Dengan Kerja, Stres. *Kinerja, Terhadap Mediasi, Dengan Kerja, Stres*, 3(4), 1139–1155.
- Pangastuti, R. L., & Kristanti, D. (2021). *Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri*. 8, 48–60.
- Pertiwi, M. S. B., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2022). *The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT . Pelindo III Surabaya)*. 4(1), 66–79.
- Prastiyono, U., Gandung Satriyono, & Budi Rahayu. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1.
- Putril, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan*. 12, 339–349.
- Rachmad, Y. E., Abubakar, F., Arief, I., Hartati, S., & Kristanti, D. (2023). *The Influence of Organizational Culture , Educational Background and Compensation on Employee Performance at National Sharia Bank*. 9(2), 327–332.
- Rahayu, T. F., Putri, R. N., Asbon, N., & Purwanto, M. (2025). *Work Motivation Factors Affecting Employee Performance at Alang-Alang Lebar Health Center in 2024 1*. 4(3), 419–426.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on employee performance*. 20(1), 77–86.
- Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato*. 7(1), 257–263.
- Safitri, F., & Siska, E. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2 perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan , tetapi perusahaan harus*

memperhatikan.

- Sari, R. M., & Iryanti, E. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras*. 5(6), 2628–2639.
- Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). *The influence of leadership and competence on employee performance (case study at pt. sukses mitra sejahtera)*. 7, 172–190.
- Sepvi, Y., Asiska, D., Kristanti, D., Yunanto, Y., & Galuh, W. (2024). The Influence of Job Training , Motivation , and Work Environment on Employee Performance at PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Kediri City. *Airlangga Journal of Innovation Management Vol. 05 No. 03 (2024): 431-448 Contents, 05(03), 431–448*.
- Simatupang, S. D. S. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan, Vol 6 No 3 (2022): October 2022, 6250–6262*.
<https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4129/2540>
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri*. 99–110.