

Work Life Balance dan Tipe Kepemimpinan: Implikasinya pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Telkom Witel Gorontalo

Alit Tegar Maulana¹, Muchtar Ahmad², Endi Rahman³

^{1,2,3}Universitas Negeri Gorontalo

alittegar22@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of work-life balance and leadership style on employee work motivation at PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Gorontalo Region. The data in this study was collected through a questionnaire. The population in this study was 213 employees of PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo. The sample in this study consisted of 68 respondents who were taken through probability sampling using the Slovin formula. The data in this study were analyzed using multiple linear regression tests assisted by the SPSS 22 application. Based on simultaneous tests on the variables, work-life balance and leadership style affected work motivation. Work motivation influenced 38,8% of the result, while other unexamined variables influenced 61,2%.

Keywords : Work-Life Balance, Leadership Style, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo yakni sebanyak 213 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 68 responden. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22. Berdasarkan penelitian hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil uji simultan (bersama-sama) variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dalam menjelaskan variabel Motivasi Kerja sebesar 38,8% sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur organisasi yang memiliki peran penting pada segala kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi dalam suatu perusahaan merupakan aset paling penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan serta mengembangkan sistem organisasi perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman.

Di era saat ini, suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab

dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Seorang pemimpin juga harus memiliki keterampilan memotivasi, sehingga peranan kepemimpinan dalam memotivasi orang lain atau secara khusus dapat terwujud dalam ikatan kebersamaan. Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai kombinasi dari semangat, keinginan, dan dorongan internal yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Balu, 2023). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan dalam Purnomo (2017) adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai penuhan kebutuhan. Masalah motivasi kerja dapat berubah menjadi sulit dalam menentukan imbalan terhadap sesuatu yang dianggap penting bagi perusahaan karena sesuatu yang ingin diberikan kepada diri karyawan yang ingin dimotivasinya itu belum tentu penting atau baik bagi orang tersebut. Karena setiap orang itu selalu memiliki keinginan yang berbeda-beda (Wijaya, 2020). Kesadaran akan adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat memicu keberhasilan didalam pencapaian suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja menurut Arofani dalam Fauziah (2020) merujuk pada sikap umum individual terhadap pekerjaan mereka yang dapat menghasilkan dampak yang positif dan negatif pada performa kerja karyawan sehingga motivasi kerja dapat dikatakan sebagai salah satu variabel yang penting dalam kehidupan disetiap organisasi. Di samping menuntut karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya. Oleh karena itu, perlu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi yang disebut *work life balance*.

Secara umum konsep *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) didasarkan pada fakta bahwa kehidupan seseorang jelas terbagi menjadi dua bidang yaitu pekerjaan dan kehidupan (Nwagbara dan Akanji, 2012). Menurut Delecta dalam Suhendar (2023) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu dalam memenuhi tugas dalam setiap pekerjaan dengan tetap menjaga komitmen terhadap keluarga dan tanggung jawab di luar pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membutuhkan komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga. Banyak karyawan yang berjuang untuk mengatur pekerjaan dan kesehatan mereka, sehingga menemukan keseimbangan antara keduanya adalah hal yang penting. Hal ini sangat penting dalam bidang sumber daya manusia karena kinerja dan efisiensi karyawan sangat bergantung pada keseimbangan ini.

Adapun menurut Rene dan Wahyuni (2018) pelaksanaan *work life balance* ini terjadi dikarenakan beberapa alasan yang menjadi pemicunya, yaitu pergeseran dalam komposisi demografis tenaga kerja, peningkatan jam kerja, serta perubahan kecepatan dan intensitas kerja. Apabila *work life balance* tidak diterapkan dengan baik maka akan menimbulkan resiko serius bagi kesejahteraan karyawan, terutama bagi pekerja dan

perusahaan (Kasran, 2023).

Selain itu, faktor yang juga berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan dan juga perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja secara optimal. Alasan peneliti mengambil variabel ini ialah berkaitan dengan teori Mendorfa dkk (2021) yang menyatakan bahwa tujuan pada gaya kepemimpinan adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi pegawai dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini diperkuat juga oleh Arifin dkk (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang ditetapkan oleh seorang pimpinan. Gaya perlu dilakukan oleh pimpinan karena salah satu cara untuk menggali motivasi pegawai dalam bekerja, kemanan pekerjaan perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi dengan cara memberikan fasilitas yang cukup nyaman bagi pegawai untuk berkerja maka tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang di inginkan.

Menurut Syaiyid dkk (2013) perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Motivasi dan produktivitas di tempat kerja dapat dipengaruhi dengan cara yang berbeda-beda oleh para pemimpin dengan kepribadian yang berbeda-beda, misalnya mereka yang lebih transformasional, transaksional, atau *laissez-faire*. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional, yang menekankan penetapan harapan yang jelas dan memberi penghargaan kepada karyawan yang memenuhi harapan tersebut, kepemimpinan transformasional ditandai dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi mereka (Xuefeng, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami dan Pranitasari (2020) tentang pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary R Square menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,224. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap motivasi kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rene dan Wahyuni (2018) yang juga meneliti tentang pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary R Square menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap motivasi kerja tidak memiliki pengaruh sebesar 0,167. Pengujian menunjukkan negatif yang berarti tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap motivasi kerja.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anand dkk (2023) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan

motivasi kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,907. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadia dan Afrizal (2023) yang juga meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja tidak memiliki pengaruh sebesar 0,198. Pengujian menunjukkan negatif yang berarti tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian para peneliti terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat inkonsistensi hasil dalam penelitian terdahulu yang sejenis mengenai dampak *work life balance* terhadap motivasi kerja dan juga gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian kembali dalam pemecahan issue yang ada tersebut guna menghasilkan temuan baru.

PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan telekomunikasi seperti telepon, internet, dan jaringan televisi berlangganan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 dan saat ini memiliki jaringan yang tersebar di seluruh wilayah indonesia salah satunya di Kota Gorontalo. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprapto No. 66, Limba U2, Kota Selatan, Kota Gorontalo. Saat ini, PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) memiliki peran ganda dimana disatu sisi sebagai bisnis yang harus menghasilkan laba dan dilain pihak sebagai penunjang pembangunan, yang menuntut perusahaan untuk memilih kinerja yang lebih baik untuk kepentingan pelanggannya dan juga tentunya mempunyai karyawan-karyawan disetiap bidangnya. Demi mengaplikasikan kinerja yang optimal dari para karyawannya (sumber daya manusia), tentunya PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) harus mempunyai sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan juga harus menjaga agar motivasi karyawan tersebut tetap pada titik maksimalnya. Disinilah letak pentingnya bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan motivasi apa yang diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti mendapatkan hasil bahwasannya kurangnya tambahan pekerjaan yang dapat memberikan variasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat termotivasi dan tidak merasa terjebak dalam rutinitas yang cenderung monoton. Adanya tambahan pekerjaan baru dapat membuat karyawan terpacu untuk belajar dan dapat meningkatkan skill individu sehingga dapat tumbuh sebagai seorang profesional. Selain itu, dengan memiliki lebih banyak tantangan maka karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan merasakan semangat baru serta karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Faktor selanjutnya, yaitu adanya tuntutan untuk selalu siap tanggap terhadap pekerjaan di luar jam kerja yang menjadi tantangan

bagi karyawan agar dapat mengorbankan waktu untuk pekerjaan yang mendesak. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga sulit untuk tetap termotivasi dalam menjalani rutinitas kerja sehari-hari. Faktor terakhir, kurangnya pemberian motivasi secara langsung dari pimpinan kepada karyawan. Kehadiran dan dorongan langsung dari pimpinan kepada karyawan jarang terjadi. Maka dari itu, manajer sebagai perantara dalam memberikan motivasi kepada karyawan dapat mengakibatkan kurangnya rasa keterlibatan dan kepercayaan dari karyawan terhadap pimpinan langsung mereka.

Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dalam hal ini PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Teori yang digunakan dalam penelitian adalah teori *servant leadership* (Robert K. Greenleaf, 1977). Teori ini menempatkan fokus pada pelayanan terhadap orang lain sebagai inti kepemimpinan. Pemimpin yang menganut pendekatan servant leadership cenderung memprioritaskan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan di atas segalanya. Mereka tidak hanya memimpin dengan memberikan teladan dan dukungan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dalam konteks *work life balance*, pemimpin yang menganut pendekatan *servant leadership* cenderung memahami dan menghargai kebutuhan individu untuk waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka akan berusaha untuk menciptakan budaya kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan tersebut dengan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan mendukung inisiatif kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021:16) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, penumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel yang akan dimasukkan dalam suatu model penelitian. Data yang diperoleh merupakan hasil dari jawaban

responden terkait variabel X1, X2 dan variabel Y yaitu : *Work Life Balance* (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari kuesioner penelitian yang dibagikan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std.Deviation
<i>Work Life Balance</i>	85,93	9,473
Gaya Kepemimpinan	81,72	8,991
Motivasi Kerja	85,34	8,954

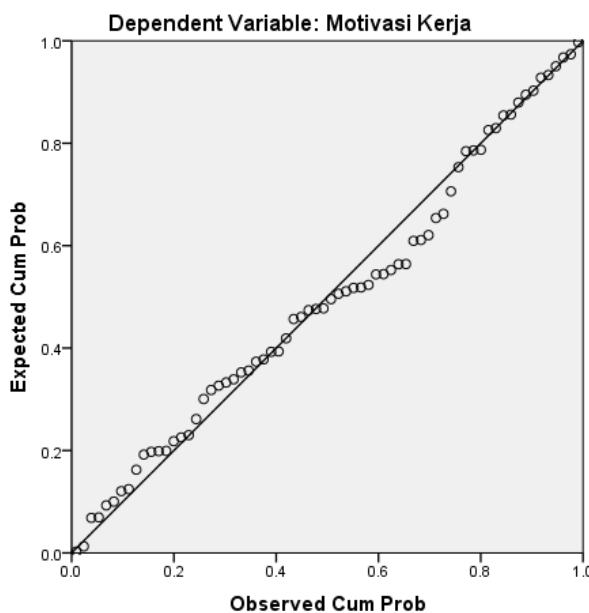
Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa variabel *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean), sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi data dari variabel hampir sama.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang diuji itu berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan model pengujian Probability Plot (P-Plot) dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, pola menunjukkan distribusi secara

normal dimana data dapat menyebar di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variane Inflation Factor*), jika nilai Tolerance > 0.1 atau nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

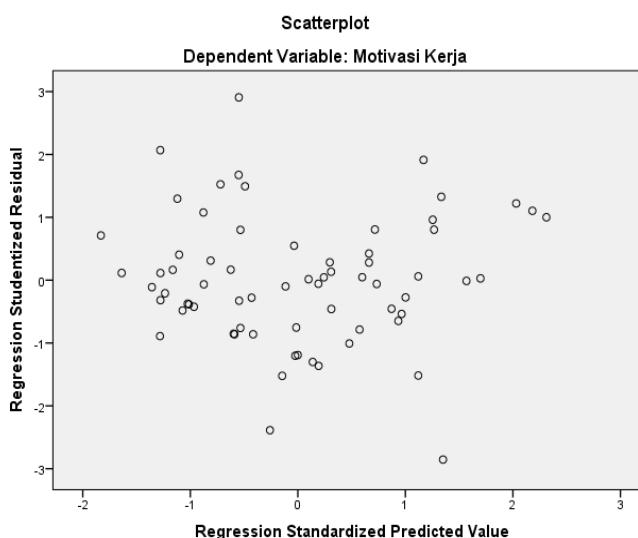
Model	Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1 > Y	<i>Work Life Balance</i>	0.952	1.050	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2 > Y	Gaya Kepemimpinan	0.952	1.050	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel tersebut berada di atas 0.1 dan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot dimana apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y dan tidak ada pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antar variabel dan kesalahan penganggu pada periode sebelumnya. Jika adanya korelasi, maka ada permasalahan pada autokorelasi dan untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji Durbin Watson (DW) sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Autokolerasi

Sampel	Variabel	Nilai Durbin Watson
68	Work Life Balance	1.853
	Gaya Kepemimpinan	1.853

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin Watson sebesar 1.853. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikansi sebesar 5%. Jumlah sampel (n) 68 dan jumlah variabel independen (k) adalah 2. Maka dari tabel didapat nilai $d_U = 1.667$. Oleh karena nilai $d_U < d < 4-d_U$ atau $1.667 < 1.853 < 2.333$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada data tersebut.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (*Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai Sig. < nilai Alpha (0.05), maka terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara parsial) terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel dan nilai Sig. > nilai Alpha (0.05), maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara parsial) terhadap variabel Y. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai Sig.	Nilai Alpha
X1 > Y	Work Life Balance	4.226	1.997138	0.000	0.05
X2 > Y	Gaya Kepemimpinan	3.783	1.997138	0.000	0.05

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai t hitung (4.226) > nilai t tabel (1.997) dengan tingkat signifikansi (0.000) < nilai Alpha (0.05), artinya H1 diterima. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung (3.783) > nilai t tabel (1.997) dengan tingkat signifikansi (0.000) < nilai Alpha (0.05), artinya H2 diterima. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan

$\alpha=5\%$ atau menggunakan Microsoft Excel dengan rumus “=TINV(Probability;df)”, maka diperoleh t tabel sebesar 1.997138.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian simultan (uji F) dapat dilakukan dengan cara apabila nilai F hitung $>$ nilai F tabel dan nilai Signifikansi $<$ nilai Alpha (0.05), maka terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara simultan) terhadap variabel Y. Apabila nilai F hitung $<$ nilai F tabel dan nilai Signifikansi $>$ nilai Alpha (0.05), maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara simultan) terhadap variabel Y. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2081.583	2	1040.792	20.565	0.000
Residual	3289.637	65	50.610		
Total	5371.221	67			

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F tabel berada pada taraf signifikansi < 0.05 , sedangkan nilai F hitung sebesar 20.565. Dapat simpulkan bahwa F hitung (20.565) $>$ F tabel (3.135918), artinya H3 diterima. Untuk menentukan F tabel digunakan lampiran statistika tabel F, dengan menggunakan $\alpha=5\%$ atau menggunakan Microsoft Excel dengan rumus “=FINV(Probability;df1;df2)”, maka diperoleh F tabel sebesar 3.135918.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Work Life Balance* (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Nilai Koefisien Regresi
Konstanta	20.568
<i>Work Life Balance</i>	0.397
Gaya Kepemimpinan	0.375

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan tersebut disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ Y &= 20.568 + 0.397 + 0.375 + e \end{aligned}$$

Berdasarkan model persamaan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 20.568 artinya nilai variabel Motivasi Kerja (Y). Variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan dianggap konstan.
2. Koefesien regresi variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0.397, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *Work Life Balance* dengan Motivasi Kerja. Artinya setiap

Work Life Balance (X1) meningkat sebesar 100%, maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 39,7% dan berlaku juga sebaliknya.

3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.375, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja. Artinya setiap Gaya Kepemimpinan (X2) meningkat sebesar 100%, maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 37,5% dan berlaku juga sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel yang ada. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan dari variabel independent (X) yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai R Squared.

Tabel 7. Hasil Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.623	0.388	0.369	7.114	1.853

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0.623 menunjukkan tingkat hubungan antara *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. R square (R^2) diperoleh sebesar 0.388 yang artinya pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.388 atau 38,8%. Sedangkan sebesar 0.612 atau 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja

Work life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Wijaya, 2020).

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 21 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *work life balance* (X1) menempatkan bahwa pernyataan 5 (tuntutan dari keluarga tidak mengurangi waktu profesional saya dalam menyelesaikan pekerjaan) sebagai pernyataan yang berkontribusi paling tinggi dalam pembentukan variabel *work life balance* (X1) pada indikator *time balance*. Artinya keseimbangan ini penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik seseorang. Menyatakan bahwa tuntutan keluarga tidak mengurangi waktu profesional menunjukkan bahwa individu

tersebut mampu mengatur waktu dengan efisien, menjaga batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu keluarga.

Work life balance merupakan indikator yang memiliki nilai mean tertinggi berdasarkan jawaban responden tentunya jika seorang karyawan memiliki *work life balance* dalam bekerja maka karyawan telah mencapai suatu keseimbangan perannya dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja sehingga terdapat keterlibatan psikologis terhadap keduanya serta akan berdampak pada semakin tingginya motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Pernyataan yang berkontribusi paling rendah dalam pembentukan variabel *work life balance* (X1) dari 21 pernyataan yang digunakan yaitu pernyataan 4 (aktivitas kantor ditaati oleh semua karyawan sesuai SOP) pada indikator *time balance*. Dengan menyatakan bahwa semua karyawan mematuhi SOP, berarti ada kepatuhan terhadap prosedur yang dirancang dalam aktivitas kantor. Kepatuhan ini mencegah kesalahan, mengurangi risiko, dan meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas yang menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi hingga yang paling rendah dalam memberikan kontribusi pada variabel *work life balance* (X1) berada pada indikator *time balance*. *Time balance* menjadi indikator yang dibutuhkan oleh karyawan dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya seperti *involvement balance* dan *satisfaction balance*, namun memiliki nilai yang tidak jauh berbeda. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai yang dimiliki dari hasil analisis tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap indikator variabel *work life balance* yang digunakan peneliti.

Indikator yang digunakan terhadap variabel *work life balance* (X1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tingginya *work life balance* terlebih lagi pada kehidupan pribadi karyawan akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja serta dapat memberikan gambaran kepada perusahaan agar *work life balance* yang telah dijalankan dapat disesuaikan dengan aspirasi dari para karyawan dan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dari para karyawan.

Variabel *work life balance* merupakan variabel yang dominan pada penelitian ini, dibuktikan dengan hasil pada nilai koefisien regresi yang memiliki nilai lebih tinggi dari pada nilai yang diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan penerapan *work life balance* pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo merupakan variabel yang dibutuhkan oleh karyawan karena karyawan ingin mendapatkan keseimbangan dalam bekerja yang termasuk pada indikator variabel *work life balance* yang digunakan peneliti.

Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan kerjanya dapat dikatakan sudah mencapai pada titik *work life balance*, lain halnya dengan karyawan yang belum mencapai *work life balance* maka akan menyebabkan karyawan tidak mampu mengatur waktu dengan baik dan akan memberikan efek tidak fokus bekerja dan motivasi kerja yang menurun (Puspitawati dan Mujiati, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ini, *work life balance* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Ramadhani dan

Sary (2023) serta Durahman dan Ahman (2018) yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Utami dan Pranitasari (2020) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Work life balance mempengaruhi motivasi kerja karena keseimbangan tersebut dapat mendukung kesehatan fisik dan mental, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong produktivitas kerja karyawann. Karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, kurang stres, dan lebih bersemangat dalam menjalani tugas mereka, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja karawan di tempat kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Kiswanto, 2018).

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 21 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X2) menempatkan bahwa pernyataan 9 (keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan) sebagai pernyataan yang berkontribusi paling tinggi dalam pembentukan variabel gaya kepemimpinan (X2) pada indikator kepemimpinan delegatif. Artinya karyawan yang terbiasa membuat keputusan akan mengembangkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan mereka sendiri, yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang. Keputusan yang dibuat oleh bawahan cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap keputusan tersebut.

Pernyataan yang berkontribusi paling rendah dalam pembentukan variabel gaya kepemimpinan (X2) dari 21 pernyataan yang digunakan yaitu pernyataan 10 (bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat) pada indikator kepemimpinan delegatif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan jawaban responden terhadap pernyataan 10 memiliki nilai mean yang rendah karena pimpinan tidak cukup mendukung atau responsif terhadap saran dan pendapat dari bawahan. Jika pimpinan tidak memberikan tanggapan atau umpan balik yang positif terhadap saran, bawahan mungkin merasa tidak termotivasi untuk berbicara.

Indikator lainnya seperti kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan partisipatif juga memiliki nilai mean yang tidak jauh berbeda dengan indikator yang peneliti jelaskan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan berdasarkan indikator memiliki nilai yang dapat berpengaruh terhadap jawaban dari responden.

Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang kurang dominan pada penelitian ini, dibuktikan dengan hasil pada koefisien determinasi yang memiliki nilai

rendah dari pada nilai yang diperoleh dari variabel *work life balance*. Hal ini dikarenakan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda. Meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan/hubungan yang kuat (Sumardianti, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Mendorfa dkk (2021) serta Jannah dkk (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Anand dkk (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan melalui komunikasi yang jelas, dukungan, dan pengakuan. Pemimpin yang terbuka dan komunikatif memungkinkan karyawan merasa dihargai dan didengar. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi, karena karyawan merasa bahwa kontribusi mereka penting dan diakui. Selain itu, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka, seberapa terlibat mereka, dan seberapa besar motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa dari 21 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (Y) menempatkan bahwa pernyataan 19 (saya cenderung ingin menjadi pusat perhatian dan mendapatkan pengakuan atas keberhasilan atau prestasi saya) sebagai pernyataan yang berkontribusi paling tinggi dalam pembentukan variabel motivasi kerja (Y) pada indikator kebutuhan kekuasaan. Artinya keinginan untuk mendapatkan pengakuan seringkali berkaitan dengan ambisi untuk mencapai posisi kekuasaan. Karyawan mungkin melihat pengakuan sebagai langkah menuju pencapaian kekuasaan yang lebih besar.

Pernyataan yang berkontribusi paling rendah dalam pembentukan variabel motivasi kerja (Y) dari 21 pernyataan yang digunakan menunjukkan bahwa pernyataan nomor 10 (saya meyakini bahwa sikap kooperatif dan persahabatan dengan pihak lain memperkuat rasa saling percaya dan mengurangi konflik di tempat kerja) pada indikator kebutuhan afiliasi. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap indikator kebutuhan afiliasi memiliki nilai mean yang rendah karena kebutuhan afiliasi

adalah kebutuhan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial yang positif dan saling mendukung di lingkungan kerja.

Indikator lainnya seperti kebutuhan berprestasi juga memiliki nilai mean yang tidak jauh berbeda dengan kedua indikator yang peneliti jelaskan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan berdasarkan indikator memiliki nilai yang dapat berpengaruh terhadap jawaban dari responden.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kinerja menggunakan variabel *work life balance* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dikatakan moderat (tidak kuat) hal ini dikarenakan masih ada variabel lain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tidak termasuk pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan ada beberapa indikator yang tidak digunakan pada variabel *work life balance* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Hasil yang diinginkan akan lebih spesifik apabila menambahkan variabel lain atau menambah indikator lain dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan, kehidupan pribadi serta tidak melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan. Maka dari itu, sangat penting bagi PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo untuk dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan meningkatkan *work life balance* dan gaya kepemimpinan yang dapat membantu para karyawannya dalam menyeimbangkan antara tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, *work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa semakin baik manajemen perusahaan dalam mengelola *work life balance* karyawan dan menerapkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap bawahannya, maka keterikatan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Work life balance mempengaruhi motivasi kerja karena membantu karyawan menjaga kesehatan dan kepuasan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karena menentukan bagaimana lingkungan kerja diciptakan, bagaimana komunikasi dan dukungan diberikan, serta seberapa jelas visi dan tujuan disampaikan. Kepemimpinan yang positif dan supportif serta keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Witel Gorontalo.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang terdiri dari H1 (adanya pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap motivasi kerja), H2 (adanya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja), dan H3 (adanya pengaruh *work life balance* dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja) terbukti dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Bagi perusahaan, agar dapat menerapkan pengaruh *work life balance* yang sudah ada menjadi lebih menyeimbangkan bagi semua pihak yang bekerja disana, terutama para karyawan yang selalu diberikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya agar memiliki motivasi sehingga kepuasan dalam bekerjanya menjadi lebih baik dan seimbang.

2. Bagi pimpinan, diharapkan untuk dapat memberikan motivasi kerja secara langsung kepada karyawan agar dapat menciptakan *work life balance* karyawan yang baik serta memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan *work life balance*, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi. Tetapi akan lebih baik lagi jika peneliti yang akan datang menambahkan variabel lainnya agar mendukung hasil penelitian dan dapat ditemukan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S.R., Saropah and Mahendri, W. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Smp Islam Mbah Bolong Jombang’, *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), pp. 1245–1252.
- Arifai, A.A. (2018) ‘Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang’, *Ecoment Global*, 3(1), pp. 23–34.
- Arifin, A.D.C., Dama, H. and Rahman, E. (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), pp. 350–353.
- Ariyanti, E. et al. (2021) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang’, *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), pp. 229–234.
- Balu, F., Ahmad, M. and Rahman, E. (2023) ‘Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Minat Berwirausaha Masyarakat Di Desa Botubarani’, *Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, 29(5), pp. 21–28.

- Durahman, A. and Ahman, E. (2018) 'Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), p. 30.
- Erniasari, I. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin', pp. 1–8.
- Fauziah, Z.F. (2020) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), p. 255.
- Ferils, M. and Utami, M. (2022) 'Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamuju', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), pp. 30–39.
- Ganapathi, I.M.D. (2016) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)', *Ecodemica*, 4(1), pp. 125–135.
- Hariansyah, R., Rahmat, A. and Seswandi, A. (2023) 'Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention', *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), pp. 15–27.
- Hendri, A. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sentosa Jaya', *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), pp. 135–138.
- Husaeni, A.F. and Wiratno, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Burnout Pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto)', *Media Ekonomi*, 1(1), pp. 8–17.
- Jannah, N.A., Sazly, S. and Kartawijaya, F. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), pp. 9–18.
- Kasran, M. (2023) 'Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan', 6(2).
- Mendrofa, S.S., Waoma, S. and Fau, F.J. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), pp. 128–134.
- Nadia, M. and Afrizal (2023) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis', *Jurnal Administrasi Bisnis & Ilmu Sosial (JIABIS)*, 1(113), pp. 34–42.
- Nia, F., Hajar, I. and Asraf (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Cabang Mandonga', *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 4(1), pp. 76–87.
- Nwagbara, U. and Akanji, B.O. (2012) 'The Impact of Work-Life Balance on the Commitment and Motivation of Nigerian Women Employees', *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 2(July), pp. 38–47.
- Pally, Y.F.N. and Septyarini, E. (2022) 'Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai', *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), pp. 140–147.

As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 1790 – 1807 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i3.337

- Pangemanan, F.L., Pio, R.J. and Tumbel, T.M. (2017) 'Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara', *Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(3), pp. 1-8.
- Puspitawati, D. and Mujiati, N.W. (2023) 'Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Mengwi', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), p. 460.
- Ramadhani, N.D.P. and Sary, F.P. (2023) 'Mengoptimalkan Work Life Balance Dan Performance Appraisal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Di Bank Xyz Bogor', *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 23(2), pp. 26-37.
- Rapareni, Y. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Sri Aneka Karyatama Palembang', *Jurnal EKOBIS*, 3(1), pp. 73-83.
- Rene, R. and Wahyuni, S. (2018) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), pp. 53-63.
- Rezkyawan Fachrul Anand, A., Nurman and Ruma, Z. (2023) 'The Effect Of Leadership Style On Work Motivation Of South Sulawesi Governor's Office Employees', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), pp. 131-137.
- Rondonuwu, F.A., Rumawas, W. and Asaloei, S. (2019) 'Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), pp. 30-38.
- Sobirin and Ratmono (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas Iib Sukadana', *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), pp. 485-491.
- Suhendar, A. et al. (2023) 'How to Improve Employee Performance through Transformational Leadership, Motivation, and Work-Life Balance in An Organization', *International Journal of Business and Applied Social Science*, 9(June), pp. 29-36.
- Sukur, M. and Susanty, A. (2022) 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)', *e-Proceeding of Management*, 9(3), pp. 1064-1610.
- Syaiyid, E., Utami, H.N. and Riza, M.F. (2013) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers)', *jurnal administrasi bisnis (JAB)*, 1(1), pp. 104-113.
- Tarigan, B. and Aria Aji Priyanto (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan', *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), pp. 1-10.
- Utami, E.B. and Pranitasari, D.D. (2020) 'Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal STEI Indonesia*, pp. 1-10.
- Wijaya, Y. (2020) 'Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah)', *Agora*, 8(1), pp. 1-6.

As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 1790 – 1807 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i3.337

Xuefeng, Q. (2023) 'The Effect of Leadership Style on Employee Motivation: A Case Study of Manufacturing Companies', *Journal of Management and Administration Provision*, 3(1), pp. 12–16.

Yulistian, A.S., Astuti, E.S. and Utami, H.N. (2018) 'Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan orientasi prestasi terhadap semangat kerja karyawan', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), p. 3.