

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKDA PEMPROV JATIM

Oleh

Elfania Prenzi Andhira¹, Daffa Abdi Prasetya², Amara Lintang Adani³, Eko Tjiptojuwono⁴

^{1,2,3,4}Politeknik NSC Surabaya

E-mail: ¹ellpremzi04@gmail.com, ²daffaprasetya832@gmail.com,

³amaraalintang24@gmail.com, ⁴ekotj2009@gmail.com

Article History:

Received: 13-07-2025

Revised: 23-07-2025

Accepted: 16-08-2025

Keyword :

Work-Life Balance, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Public Bureaucracy

Abstract: Employee productivity plays an important role in determining the success of an institution, especially in government agencies such as the General Bureau within the Regional Secretariat of East Java Province. This study was designed to evaluate the impact of work-life balance, work motivation, and employee satisfaction levels on staff performance. A quantitative method was employed through a survey of 39 permanent employees. Data were analyzed using multiple linear regression with classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity). Results revealed that work the analysis results showed that work enthusiasm had a significant impact on performance ($\beta=0.893$; $p=0.000$). Meanwhile, work-life balance ($p=0.249$) and job satisfaction ($p=0.406$) did not have a significant impact the findings reinforce motivation as the primary driver of bureaucratic performance while challenging conventional assumptions about WLB and job satisfaction. Practically, organizations should prioritize evidence-based policies to enhance intrinsic motivation. Further research should explore mediating variables such as organizational culture.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, khususnya di instansi pemerintah seperti Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur (Setdaprov Jatim). Dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin dinamis, pencapaian hasil kerja yang maksimal tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan kondisi lingkungan kerja. Beberapa faktor kunci yang berperan antara lain keseimbangan kehidupan kerja, dorongan bekerja, dan tingkat kepuasan dalam bekerja (Anwar dkk., 2021; Suleiman & Yesufu, 2022). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu tekanan psikologis dan menurunkan efisiensi kerja. Sebaliknya, semangat kerja dan rasa puas terhadap pekerjaan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan dedikasi dan hasil kerja pegawai (Haar dkk., 2022; Gagné

dkk., 2023). Berdasarkan hal tersebut, studi ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas pegawai di Biro Umum Setdaprov Jatim, dengan tujuan memberikan usulan kebijakan yang didukung oleh data empiris (kebijakan berbasis bukti).

Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance/WLB) kini menjadi topik krusial dalam pengelolaan SDM, khususnya di sektor birokrasi yang kerap menghadapi tekanan pekerjaan intensif dan sistem jam kerja yang tidak fleksibel. Berbagai studi mengungkapkan bahwa kegagalan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi berpotensi memicu kelelahan emosional (burnout) serta penurunan produktivitas. Di sisi lain, implementasi kebijakan WLB yang tepat terbukti dapat mendorong efisiensi kerja dan loyalitas karyawan terhadap institusi (Greenhaus & Allen, 2023; Sirgy & Lee, 2022). Situasi ini semakin relevan bagi Biro Umum Setdaprov Jatim, di mana tugas-tugas administratif bersifat repetitif dan bervolume tinggi. Analisis mendalam mengenai pengaruh WLB terhadap capaian kinerja diperlukan untuk menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih responsif dan berfokus pada kesejahteraan staf. Lebih jauh, riset terbaru menegaskan bahwa WLB yang optimal dapat menjadi variabel penghubung (mediator) antara dorongan kerja (motivasi) dan hasil kerja karyawan (Kalliath & Kalliath, 2022; Haar dkk., 2023).

Dorongan kerja (motivasi kerja) merupakan elemen psikologis mendasar yang secara empiris terbukti memengaruhi produktivitas karyawan di berbagai jenis organisasi. Kajian terbaru dari Deci dkk. (2023) dan Gagné (2022) mengonfirmasi bahwa motivasi internal—yang bersumber pada kebutuhan akan kemandirian (otonomi), penguasaan keterampilan (kompetensi), dan hubungan interpersonal (keterkaitan sosial)—memberikan pengaruh lebih besar terhadap capaian kinerja berkelanjutan dibandingkan motivasi eksternal. Fenomena ini menjadi semakin relevan di lingkungan birokrasi seperti Biro Umum Setdaprov Jatim, di mana mekanisme penghargaan (reward system) cenderung kaku dan terbatas pada jenjang struktural. Kondisi ini menjadikan analisis tentang pola motivasi kerja sebagai aspek kritis dalam merumuskan skema insentif yang tepat guna. Temuan mutakhir juga menunjukkan adanya interaksi dinamis antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi hasil kerja pegawai (Van den Broeck dkk., 2023; Meyer & Gagné, 2022). Oleh karena itu, pendekatan holistik diperlukan untuk memahami keterkaitan antar variabel tersebut secara mendalam.

Kepuasan kerja merupakan variabel penting dalam studi perilaku organisasi yang banyak dibahas dalam literatur SDM. Studi terbaru oleh Judge dan kawan-kawan (2023) serta Weiss dan kolega (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan produktivitas organisasi. Untuk organisasi pemerintahan seperti Biro Umum Setdaprov Jatim, elemen seperti keadilan dalam prosedur, dukungan dari pimpinan, serta peluang untuk pengembangan profesional merupakan faktor penentu utama kepuasan kerja yang patut diteliti lebih lanjut (Morgeson dkk., 2023; Ritz dkk., 2022). Hasil penelitian ini semakin penting mengingat karakteristik unik sektor publik yang berbeda dari sektor swasta, terutama dalam hal sistem penghargaan dan penilaian kinerja, sehingga diperlukan analisis yang lebih spesifik dan sesuai dengan konteks.

Dalam konteks manajemen SDM, interaksi dinamis antara keseimbangan kerja-hidup,

motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu produktivitas karyawan semakin banyak mendapat perhatian dalam penelitian terkini. Studi terbaru yang dilakukan oleh Haar dkk. (2023) dan Kelliher dkk. (2022) mengungkapkan bahwa ketiga elemen tersebut tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga saling berinteraksi secara sinergis untuk mencapai tingkat kinerja optimal. Fenomena ini memiliki relevansi tinggi khususnya di lembaga pemerintahan seperti Biro Umum Setdaprov Jatim, mengingat karakteristik unik birokrasi publik yang memiliki hierarki ketat, tuntutan administratif kompleks, serta mekanisme penghargaan yang terbatas (Meyer dkk., 2023; Rofiq dkk., 2022). Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan model teoritis tentang kinerja aparatur sipil negara sekaligus menjadi dasar perumusan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif di level pemerintah daerah.

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara keseimbangan kehidupan kerja, dorongan kerja, dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan, dengan menerapkan teknik analisis SEM yang menyeluruh. Menurut Hair dkk. (2022) dan Kline (2023), SEM merupakan alat analisis yang efektif untuk mengevaluasi hubungan multivariat sekaligus menguji validitas konstruk teoretis dalam studi perilaku organisasi. Penggunaan SEM dalam kajian ini memfasilitasi penelusuran tidak hanya dampak langsung setiap variabel bebas terhadap kinerja, tetapi juga potensi efek mediasi dan moderasi di antara ketiga faktor tersebut (Preacher & Hayes, 2022; Sarstedt dkk., 2023). Dengan demikian, studi ini tidak hanya memberikan pemahaman holistik tentang faktor penentu kinerja pegawai di lingkungan birokrasi, tetapi juga turut menyumbang perkembangan metodologi riset dalam bidang pengelolaan SDM sektor publik.

Kajian ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi praktis bagi pengembangan SDM di Biro Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur, terutama dalam penyusunan kebijakan yang memperkuat harmonisasi kerja-pribadi, stimulasi motivasi, serta pemenuhan kepuasan kerja karyawan. Seperti dikemukakan Boxall dan Macky (2023) serta Guest (2022), implementasi kebijakan berbasis temuan empiris (evidence-based) pada ketiga dimensi tersebut telah teruji mampu mengoptimalkan produktivitas instansi pemerintah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi pembuat kebijakan dalam merancang inisiatif pengembangan SDM yang integratif, dengan memperhitungkan dimensi psikologis dan relasional yang kerap kurang mendapat perhatian dalam tata kelola birokrasi (Purwana & Suharnomo, 2023; Trivellas & Santouridis, 2022). Dengan begitu, riset ini tidak hanya menambah khazanah keilmuan manajemen SDM, melainkan juga menawarkan pendekatan solutif untuk problematika pengelolaan sumber daya manusia di tingkat pemerintah daerah.

LANDASAN TEORI

Konsep Work Life Balance (WLB) mengacu pada upaya menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut teori Border dan Boundary (Clark, 2000), keseimbangan hidup seseorang sangat bergantung pada kemampuannya mengatur batas antara dunia kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Ketidakmampuan dalam mengelola hal ini dapat berakibat buruk pada produktivitas (Allen et al., 2020; Journal of Vocational Behavior). Penelitian empiris membuktikan bahwa WLB yang tidak optimal berkaitan erat dengan penurunan

performa kerja, sebagaimana terlihat dari hasil analisis kuesioner yang menunjukkan ketidakvalidan data pada variabel ini. Temuan ini didukung oleh studi Haar et al. (2019; Journal of Business and Psychology), yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memicu stres serta menurunkan kinerja organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan psikologis yang berdampak signifikan terhadap tingkat usaha, orientasi, serta komitmen individu dalam merealisasikan tujuan organisasi. Eri hierarki kebutuhan Maslow (1943), yang telah dimutakhirkan oleh Tisu dan rekan (2020) dalam Journal of Organizational Behavior, menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mencapai puncaknya apabila terdapat pemenuhan berjenjang mulai dari kebutuhan dasar sampai aktualisasi diri. Tingkat validitas yang tinggi pada variabel motivasi kerja dalam data kuesioner sejalan dengan temuan Gagné dan kolega (2021) dalam Journal of Applied Psychology. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja, terutama dalam konteks birokrasi yang menekankan pada loyalitas dan konsistensi kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap berbagai dimensi pekerjaannya, yang secara nyata berdampak pada tingkat produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi. Berdasarkan teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang telah diperbarui oleh Weiss et al. (2019) dalam Journal of Vocational Behavior, elemen intrinsik seperti rasa pencapaian dan apresiasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja daripada faktor eksternal. Temuan dari analisis kuesioner mengkonfirmasi validitas yang tinggi pada variabel kepuasan kerja, sejalan dengan riset Judge et al. (2020) dalam Personnel Psychology yang menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kepuasan kerja rata-rata memiliki performa 23% lebih baik, khususnya di instansi pemerintah dimana sistem penghargaan lebih bersifat non-finansial.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan peran profesionalnya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan organisasi. Berdasarkan teori Campbell (1990) tentang Kinerja Individu yang kemudian dikembangkan oleh Koopmans et al. (2018) dalam Journal of Occupational and Organizational Psychology, capaian kerja merupakan konsep kompleks yang dipengaruhi oleh tiga unsur utama: kompetensi, dorongan kerja, dan peluang pengembangan (kerangka AMO). Data penelitian melalui kuesioner menunjukkan konsistensi yang tinggi pada variabel kinerja, mendukung temuan Borman dan Motowidlo (2020) dalam Human Performance Journal yang mengungkapkan bahwa performa pekerja di lembaga pemerintah lebih banyak dipengaruhi oleh aspek psikologis seperti semangat kerja dan rasa puas, selain keahlian teknis. Temuan ini semakin menguatkan bukti bahwa keseimbangan hidup-kerja, motivasi profesional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi penting bagi pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Keempat komponen tersebut (work-life balance, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai) membentuk suatu sistem yang saling berhubungan dalam menentukan efektivitas organisasi. Teori Job Demands-Resources (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2017) dalam Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior menjelaskan bahwa interaksi antara sumber daya pekerjaan (termasuk work-life balance dan motivasi) dengan tuntutan pekerjaan akan memengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Hasil analisis kuesioner menunjukkan validitas konstruk

yang kuat untuk seluruh variabel, mendukung temuan penelitian Haar et al. (2020) dalam Journal of Organizational Behavior yang mengungkapkan bahwa organisasi dengan sistem pendukung work-life balance yang baik cenderung memiliki karyawan dengan motivasi dan kepuasan kerja tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja organisasional secara keseluruhan, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan serta menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris terkait pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam konteks organisasi, yang diukur melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan kriterianya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi yang menjadi objek studi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Dalam hal ini, kriteria responden adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun di instansi tersebut. Jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 39 responden. Jumlah ini dianggap memadai untuk analisis statistik yang digunakan. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan kepada responden.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan dalam pengumpulan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode sebagai berikut:

- Kuesioner: Alat utama dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun dalam bentuk tertutup dengan skala Likert lima poin, di mana responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang disajikan. Skala ini berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner ini mencakup item-item yang mewakili variabel-variabel penelitian.
- Studi Pustaka: Penelitian ini juga didukung dengan studi literatur dari berbagai sumber ilmiah seperti jurnal nasional dan internasional, buku referensi, dan dokumen resmi yang relevan.
- Dokumentasi: Untuk melengkapi data primer, dokumentasi berupa laporan internal, struktur organisasi, dan data sekunder lainnya digunakan untuk mendukung analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Pria	24	61,5%
		Wanita	15	38,5%
2.	Usia	20-29 tahun	26	66,7%
		30-39 tahun	7	17,9%
		40-49 tahun	5	12,9%
		50-60 tahun	1	2,5%
3.	Pendidikan Terakhir	SMK/SMA	25	64,1%
		Diploma	4	10,3%
		Sarjana	10	25,6%
4.	Pendapatan Perbulan	<3 Juta	7	17,9%
		3 -< 4 Juta	10	25,6%
		4 -< 5 Juta	8	20,7%
		5 – 6 Juta	14	35,8%

Sumber: Data primer diolah (2025)

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji ini berguna melihat sebaran data yang didapatkan pada data yang bersangkutan, kapasitas memenuhi syarat normalitas akan menjamin bisa dipertanggung jawabkan langkah-langkah analisis sehingga kesimpulannya bisa dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian (Kolmogorov-Smirnov). Hasilnya berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0
	Std. Deviation	.31745140
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.115
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil analisis SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,181. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

B. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Life Balance	.295	3.395
	Motivasi Kerja	.138	7.273
	Kepuasan Kerja	.101	9.875

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Berdasarkan tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics", diperoleh informasi sebagai berikut:

- Nilai Tolerance untuk variabel Work Life Balance (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X) adalah 0,295(X1), 0,138 (X2), dan 0,101 (x3) yang mana lebih besar dari 0,10.
- Nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk variabel Work Life Balance (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,534, yang mana kurang dari 10,00.

Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini atau Variable bebas.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varian(variance) dari residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengujian (Uji Park). Hasilnya berikut ini

Tabel 3. Hasil Uji Heterokadastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.371	.251		.249
	Work Life Balance	-.121	.103	.093	.765
	Motivasi Kerja	.890	.154	.275	.547
	Kepuasan Kerja	.137	.163	-.380	.476

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Berdasarkan uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki nilai Sig. 0,765, Variabel X2 Memiliki nilai Sig. 0,547, dan variabel X3 Memiliki nilai Sig. 0,467. Hasil ini menjelaskan bahwa variable X1, X2, dan X3 Memiliki nilai Sig. >0,05. Maka dari itu hasil uji heterokedastisitas alam penelitian ini apat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

D. Uji Auto Kolerasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	0.885	0.875	0.33078	1,723
a. Predictors: (Constant), Work life balance, Motivasi kerja, Kepuasan kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Berdasarkan Uji Auto korelasi menunjukkan nilai 1,723. Apabila nilai Uji Auto Korelasi < 2 maka dinyatakan tidak ada autokorelasi pada residual (autokorelatif positif), apabila nilai uji autokorelasi > 2 maka pada data yang dianalisis terdapat Autokorelatif negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Hipotesis

E. Uji Kelayakan Model

- Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Kelayakan Model

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.371	.251		.149
	Work Life Balance	-.121	.103	-.124	.249
	Motivasi Kerja	.890	.154	.893	.000
	Kepuasan Kerja	.137	.163	.152	.406
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS nilai Sig. $> 0,05$ yaitu sebesar 0,249. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Work Life Balance (x1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS nilai Sig. $> 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja (x2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS nilai Sig. $> 0,05$ yaitu sebesar 0,406. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (x3) berpengaruh terhadap Kinerja kerja (Y).

F. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.466	3	9.822	89.771	.000 ^b
	Residual	3.829	35	.109		
	Total	33.296	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah $89.771 > F_{Tabel\ 2,78}$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

G. Uji Determinasi (R-Square)

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.875	.33078

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Nilai R adalah 0,941 dapat dinyatakan bahwa Pengembangan karir, bebn kerja, dan Etika kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan melihat R-Square adalah 0,885, maka diketahui bahwa pengaruh Pengembangan karir, beban kerja, dan etika kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 75,20%. Artinya secara bersma-sama variable pengembangan karir, beban kerja, dan etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah 75,20% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh work-life balance (WLB), motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Motivasi kerja** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien beta tertinggi (0,893). Temuan ini sejalan dengan teori Maslow dan Herzberg, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan produktivitas.
2. **Work-life balance (WLB)** dan **kepuasan kerja** tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi untuk WLB adalah 0,249 ($> 0,05$) dan untuk kepuasan kerja adalah 0,406 ($> 0,05$). Hal ini mungkin disebabkan oleh

karakteristik unik birokrasi pemerintah, seperti sistem kerja yang kaku dan kurangnya fleksibilitas dalam pengelolaan waktu.

3. Secara simultan, ketiga variabel (WLB, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) berkontribusi sebesar 88,5% terhadap variasi kinerja pegawai, dengan nilai R-square sebesar 0,885. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut, meskipun masih terdapat 11,5% faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Implikasi praktis:

Hasil penelitian ini memiliki relevansi praktis dengan menyediakan rekomendasi bagi pihak manajemen Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur agar lebih mengutamakan program pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja.

Kontribusi teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap khazanah ilmu manajemen SDM di lingkungan pemerintahan dengan memperkuat bukti mengenai pentingnya motivasi kerja dalam konteks birokrasi di Indonesia.

Rekomendasi untuk penelitian lanjutan:

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan mencakup variabel tambahan seperti dukungan atasan, budaya organisasi, atau kebijakan fleksibilitas kerja. Metode kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam persepsi pegawai terkait WLB dan kepuasan kerja di lingkungan birokrasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman baru tentang faktor-faktor penentu kinerja pegawai di sektor publik, tetapi juga membuka peluang untuk pengembangan kebijakan SDM yang lebih efektif dan berbasis bukti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adams, E. Kathleen, Nancy Breen, and Peter J. Joski. "Impact of the National Breast and Cervical Cancer Early Detection Program on Mammography and Pap Test Utilization among White, Hispanic, and African American Women: 1996–2000." *Cancer* 109, no. S2 (January 15, 2007): 348–358.
- [2] Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2020). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103–115.
- [3] Anwar, K., Iqbal, N., & Haider, N. (2021). The impact of work-life balance on employee performance: A study of public sector employees. *Journal of Public Administration*, 45(2), 210–225.
- [4] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 1–22.
- [5] Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2020). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Human Performance Journal*, 12(1), 71–83.
- [6] Boxall, P., & Macky, K. (2023). High-performance work systems and employee well-being: A balanced approach. *Journal of Management Studies*, 60(3), 450–475.
- [7] Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance.

- Human Relations, 53(6), 747–770.
- [8] Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2023). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 1–28.
- [9] Dewi, Nurdiamah, and Achadiyani. "Pembentukan Kader Kesehatan untuk Meningkatkan Pengetahuan dan Kemampuan Melakukan Deteksi Dini Kanker yang Sering Terjadi Pada Wanita di Desa Sukamanah dan Desa Cihaurkuning, Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut." *Jurnal Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat* 2, no. 2 (November 2013): 78–84.
- [10] Gagné, M. (2022). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 46(2), 210–225.
- [11] Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2021). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 546–562.
- [12] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2023). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1–12.
- [13] Guest, D. E. (2022). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 1–15.
- [14] Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2022). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Business and Psychology*, 37(4), 789–811.
- [15] Hanafi, Mohammad, Nabiela Naili, Nadhir Salahudin, and A. Kemal Riza. *Community-Based Research: Sebuah Pengantar*. 1st ed. Surabaya: LP2M UIN Sunan Ampel Surabaya, 2015.
- [16] Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2023). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 350–389.
- [17] Kalliath, T., & Kalliath, P. (2022). Work-family conflict and its impact on job satisfaction: A study of dual-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 678–695.
- [18] Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., & van Buuren, S. (2018). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 45–60.
- [19] Mardela, Aira Putri, Khomapak Maneewat, and Hathairat Sangchan. "Breast cancer awareness among Indonesian women at moderate-to-high risk." *Nursing and Health Sciences* 19 (2017): 301–306.
- [20] Meyer, J. P., & Gagné, M. (2022). Employee engagement and organizational commitment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 1–15.
- [21] Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2023). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 48(1), 1–20.
- [22] Muhid, A., Sumarkan, Rakhmawati, Fahmi, L. "Perubahan Perilaku Open Defecation Free (ODF) melalui Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) di Desa Babad Kecamatan Kedungadem Kabupaten Bojonegoro". *Engagement: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* 2, no. 1 (Maret 2018), 99–119.
- [23] Purwana, D., & Suharnomo, S. (2023). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan

- kinerja pegawai: Bukti dari sektor publik Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123–140.
- [24] Purwana, D., & Suharnomo, S. (2023). The role of leadership in enhancing employee performance: Evidence from Indonesian public sector. *Asian Journal of Management Studies*, 15(2), 45–60.
- [25] Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2022). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 82(3), 450–465.
- [26] Rofiq, A., & Hidayat, R. (2022). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 78–92.
- [27] Scarinci, Isabel C., et al. "Cervical Cancer Prevention: New Tools and Old Barriers." *Cancer* (2010): NA–NA.
- [28] Schiffman, Mark, Philip E. Castle, Jose Jeronimo, Ana C. Rodriguez, and Sholom Wacholder. "Human Papillomavirus and Cervical Cancer." *The Lancet* 370, no. 9590 (2007): 890–907.
- [29] Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2022). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 17(4), 1–25.
- [30] Suleiman, W., & Yesufu, S. (2022). The impact of job satisfaction on employee performance: Evidence from Nigeria. *African Journal of Business Management*, 16(3), 78–92.
- [31] Sulistiowati, Eva, and Anna Maria Sirait. "Pengetahuan Tentang Faktor Risiko, Perilaku Dan Deteksi Dini Kanker Serviks Dengan Inspeksi Visual Asam Asetat (Iva) Pada Wanita Di Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor." *Buletin Penelitian Kesehatan* 42, no. 3 (September 2014): 10.
- [32] Tim Riset Penyakit Tidak Menular. Laporan Riset Penyakit Tidak Menular Tumor Payudara dan Lesi Prakanker Serviks. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI, December 2016.
- [33] Trivellas, P., & Santouridis, I. (2022). Job satisfaction as a mediator between work-life balance and organizational commitment. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(3), 210–225.
- [34] Turabian, K. L. (2018). A manual for writers of research papers, theses, and dissertations. Edisi ke-9. Chicago: University of Chicago Press.
- [35] Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2023). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 49(1), 1–30.
- [36] Wantini, Nonik Ayu. "Efek Promosi Kesehatan Terhadap Pengetahuan Kanker Payudara Pada Wanita Di Dusun Terongan, Desa Kebonrejo, Kalibaru, Banyuwangi, Jawa Timur." *Jurnal Medika Respati* 13 (2018): 8.
- [37] Weiss, H. M., Merlo, K. L., & MacDermid, S. M. (2022). Job satisfaction and performance: The moderating role of value attainment. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 230–245.
- [38] Yunitasari, Esti, Retnayu Pradanie, and Ayu Susilawati. "Pernikahan Dini Berbasis Transtuktural Nursing Di Desa Kara Kecamatan Torjun Sampang Madura." *Jurnal Ners* 11, no. 2 (2016): 6.