

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI MINAHASA***THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE MINISTRY OF RELIGION IN MINAHASA*

Oleh:

**Maria Sherin Mundung<sup>1</sup>****Irvan Trang<sup>2</sup>****Genita Lumintang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[sherinmundung.sm@gmail.com](mailto:sherinmundung.sm@gmail.com)<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama di Minahasa baik secara simultan ataupun parsial. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Work Life Balance, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa., namun secara parsial hanya Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa. Untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa agar lebih memperhatikan terkait Work Life Balance bagi tiap Pegawai, hal ini perlu di perhatikan agar Pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan seimbang dalam pekerjaan, serta terkait Kepemimpinan pada Pegawai yang merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi., hal ini perlu di perhatikan karena dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat sangat berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa

**Kata Kunci:** *Work life balance, kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai*

**Abstract:** *Performance is the standard of an employee's work that has been achieved and contributed to the company. In improving the performance of an employee, of course, there are supporting factors that need to be considered for a manager or company leader in order to increase the level of success of the company. This study aims to determine the effect of Work Life Balance, Leadership and Work Motivation on Employee Performance at the Ministry of Religion Office in Minahasa either simultaneously or partially. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that simultaneously Work Life Balance, Leadership, and Work Motivation had a significant effect on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Minahasa Regency. For the Office of the Ministry of Religion of the Minahasa Regency to pay more attention to the Work Life Balance for each employee, this needs to be considered so that employees have a balanced quality of life in relationships with family and balanced in work, as well as related to Leadership in Employees which is a factor that determines whether or not the goals of an agency are achieved., this needs to be considered because with good leadership, the management process will run smoothly and employees are passionate about carrying out their duties so that it can be very influential. in improving Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of the Minahasa Regency.*

**Keywords:** *Work life balance, leadership, work motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Indonesia Sebagai negara berkembang dan sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam Instansi. Dalam sebuah Instansi pegawai atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap Instansi dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap Instansi, Instansi dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah Instansi dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap Instansinya.

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap Instansi. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan Instansi guna meningkatkan tingkat keberhasilan Instansi. Bangun (2015:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan Instansi. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada di Instansi. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Berdasarkan wawancara langsung dengan narasumber dari Kantor Kementerian Agama di Minahasa masih di temukan banyak masalah-masalah yang di alami oleh sebagian masyarakat yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, ini menyebabkan kinerja yang dilakukan tidak efektif. Di lingkungan kantor kementerian agama. Berikut merupakan data kinerja pegawai Kementerian Agama di Minahasa

**Tabel. 1 Data Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Minahasa**

Bagian-Bagian	Bulan					Posisi
	Jan-21	Feb-21	Mar-21	Apr-21	Mei-21	
Tata Usaha	15,00%	7,63%	3,57%	8,12%	8,21%	↑
Penyelenggaraan Haji dan Umrah	3,68%	5,75%	3,97%	4,50%	6,22%	↑
Pendidikan Islam	9,00%	6,33%	3,27%	6,25%	7,44%	↑
Bimas Islam	7,88%	8,70%	5,64%	5,10%	7,21%	↑
Pendidikan Agama Kristen	6,50%	7,50%	3,51%	6,87%	8,15%	↑
Bimas Kristen	10,00%	6,33%	4,13%	5,40%	3,22%	↓
Penyelenggara Zakat Wakaf	8,33%	10,33%	4,13%	7,14%	8,61%	↑
Penyelenggara Katolik	7,73%	7,70%	4,34%	6,07%	8,06%	↑

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Minahasa, 2021

Diketahui bahwa pada Tabel 1, merupakan data kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Minahasa yang di akumulasi dari berdasarkan tingkat kehadiran, kinerja, serta keterlibatan pegawai di dalam organisasi. Kemudian dapat di lihat juga pada Tabel 1 bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai pada bagian Bimas Kristen (Bimbingan Masyarakat Kristen) dapat di lihat pada bagian bulan Mei tahun 2021 terlihat bahwa Tata Usaha mengalami peningkatan kinerja menjadi 8,21%, Penyelenggaraan Haji dan Umrah mengalami peningkatan kinerja menjadi 6,22%, Pendidikan Islam mengalami peningkatan kinerja 7,44%, Bimas Islam mengalami peningkatan kinerja menjadi 7,21%, Pendidikan Agama Kristen mengalami peningkatan kinerja menjadi 8,15%, bagian Bimas Kristen mengalami penurunan kinerja menjadi 3,22% di bandingkan dengan bulan sebelumnya yang meningkat pada nilai 5,40%, Penyelenggara Zakat Wakaf mengalami peningkatan kinerja menjadi 8,61%, Penyelenggara Katolik mengalami peningkatan kinerja menjadi 8,06%. Adapun terjadi penurunan kinerja pada bagian Bimas Kristen karena adanya penyesuaian jadwal kerja yang yang di sebabkan oleh pandemi covid-19 sehingga membuat pegawai tidak konsisten dalam masuk bekerja di dalam instansi.

Adapun kondisi *Work Life Balance* saat ini di lingkungan kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa masih lah tidak seimbang dimana pegawai sering keluar di saat jam kantor untuk menyelesaikan urusan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di dalam kantor sehingga mempengaruhi kinerja mereka serta keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Berikutnya kondisi kepemimpinan di dalam instansi Kementerian Agama Kabupaten Minahasa yang telah observasi adalah dimana cara kepemimpinan pimpinan di dalam instansi sudah Tegas baik dalam menjalankan manajemen di dalam organisasi.

Faktor yang terakhir adalah Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Setiap pimpinan Instansi selalu berusaha menerapkan motivasi yang efektif dan efisien kepada para pegawainya, tapi hal ini tidaklah mudah karena kebutuhan setiap pegawai berbeda-beda. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Berdasarkan hasil observasi saya penerapan motivasi yang di berikan pimpinan kepada bawahan-bawahan di dalam instansi sudah sangat baik, hal ini membuat pegawai di dalam instansi menjadi lebih nyaman dalam bekerja di dalam instansi.

Hal ini pun berlaku di dalam sebuah instansi kantor Kementerian Agama di Minahasa. Kementerian Agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. lembaga pemerintah ini dibentuk untuk menjadi lembaga yang mampu melayani kebutuhan masyarakat dalam bertoleransi serta menjadi tempat masyarakat untuk mengadu tentang berbagai permasalahan hidup yang didasari oleh agama serta bagaimana kankemenag ini mampu menjadi salah satu stabilitas Negara agar tidak terjadi konflik antar agama terjadi di Indonesia khususnya di Manado. Dalam mewujudkan hal tersebut tentunya di perlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang bekerja di dalam kantor Kementerian Agama di Minahasa.

Peneliti ini pun di dukung dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian yaitu; Penelitian Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). Penelitian Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021) dengan judul Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Penelitian Tirtayasa, S. (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio. Penelitian Dina (2018) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan, dan Penelitian Rene, R., & Wahyuni, S. (2018) dengan judul Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama di Minahasa
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama di Minahasa
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama di Minahasa
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama di Minahasa

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Mahsun (2017:24), Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun, (2015:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Indikator yang digunakan adalah 1. Jumlah Pekerjaan, 2. Kualitas Pekerjaan, 3. Ketepatan Waktu, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan Kerjasama (Bangun, 2015:234)

### Work Life Balance

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2015:85) program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan,

kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupann dan pekerjaan, yang termasuk flexitime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain. Indikator yang digunakan adalah 1. Karakteristik Kepribadian, 2. Karakteristik Keluarga, 3. Karakteristik Pekerjaan dan 4. Sikap (Reksohadiprodo, 2015:23).

### **Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2015:55) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, menurut Handoko (2015:25), kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Indikator yang digunakan adalah 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, 2. Kemampuan yang efektivitas, 3. Kepemimpinan yang partisipatif, 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (Hasibuan, 2015:118).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2016 : 281). Indikator yang digunakan adalah 1. Tanggung Jawab, 2. Prestasi Kerja, 3. Peluang Untuk Maju, 4. Pengakuan Atas Kinerja, 5. Pekerjaan yang menantang (Reksohadiprodo, 2015:32).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Dina (2018) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel work-life balance yaitu variabel keseimbangan waktu (X1) adalah 2,312, variabel keseimbangan keterlibatan (X2) adalah 5,168, dan variabel keseimbangan kepuasan (X3) adalah 2,496 yang artinya thitung > ttabel dengan nilai ttabel adalah 2,002 sehingga dinyatakan masing-masing variabel work-life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang menghasilkan nilai Fhitung adalah 32,937 yang artinya lebih besar dari Ftabel yaitu 2,78 sehingga dinyatakan secara simultan variabel work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel work-life balance memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu

Penelitian Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado . *Worklife Balance and Compensation together influence Employee Performance by 55.2%, compensation more dominant. It can be concluded that the Worklife Balance and Compensation affects Employee Performance of PT PLN (Persero) Area Manado partially and simultaneously. Recommendations for Human Resource Management is to continue maintaining the system of compensation and attention to the intensity of management policies for employees in order to achieve balancing between work and private life so that Employee Performance will increasing and Company goals can be achieved.*

Penelitian Abdirahman, H. I. H. (2018). *The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. The regression results indicate that all independent variables which are work-life balance, job satisfaction and organizational commitment are positively correlated with the dependent variable which is employee performance. However, the study concludes that for effective employee performance to be enhanced, the level of motivation needs to be improved. This would determine the sustainability or otherwise of organizational goals either private or public sectors.*

Penelitian Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). *Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. The results show that work-life balance and work-family conflict have a positive effect on employee performance. Job satisfaction has moderating effects on the relationships between work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with perceived employee performance.*

Penelitian Polakitan, Ray, Greis M. Sendow, and Genita G. Lumintang. (2017) Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado.

Penelitian Taroreh, R. Y., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. Hasil menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap OCB, Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap OCB, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara langsung terhadap OCB, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi kepemimpinan transformasional terhadap OCB, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi budaya organisasi terhadap OCB

### **Hipotesis Penelitian**

- H1. Di duga Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama di Minahasa
- H2. Di duga Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama di Minahasa
- H3. Di duga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama di Minahasa
- H4. Di duga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama di Minahasa

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari hubungan, antara variabel bebas Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (X), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Minahasa, Jalan Manguni No.11, Kiliar, Tondano Tim., Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara, Penelitian di lakukan dari bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Minahasa yang berjumlah 40 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sseluruh jumlah dari populasi yaitu 40 Orang responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat dberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada

penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Pegawai Kantor Kementerian Agama Minahasa Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

### Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2016:97).

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b.  $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,787	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,798	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,887	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,734	0.304	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,709	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,757	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,673	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,359	0.304	0,023	0,05	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,458	0.304	0,003	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,793	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,669	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,561	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,631	0.304	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,803	0.304	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1</sub>	0,673	0.304	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,762	0.304	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,795	0.304	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,759	0.304	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,593	0.304	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	0,812	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,644	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,733	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,740	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

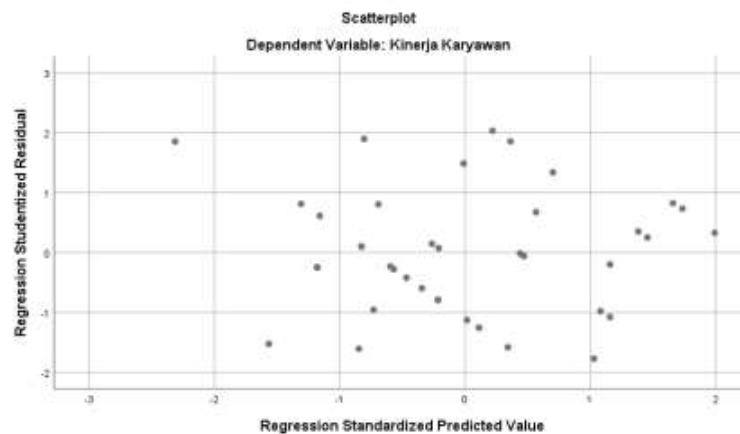
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance ( $X_1$ )	0.654	1.529	Non multikolinieritas
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0.476	2.103	Non multikolinieritas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0.648	1.543	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 1 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y)

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.867	2.451			.354	.726		
Work Life Balance	.172	.138	.144		1.249	.220	.654	1.529
Kepemimpinan	.217	.139	.211		1.556	.128	.476	2.103
Motivasi Kerja	.596	.113	.611		5.256	.000	.648	1.543

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  **$0,867 + 0,172X_1 + 0,217X_2 + 0,596X_3$**

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 0,867 memberikan pengertian bahwa jika faktor Work Life Balance, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 0,867%.
2. Untuk variabel Work Life Balance ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Work Life Balance ( $X_1$ ) Meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,172%.



3. Untuk Variabel Kepemimpinan (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kepemimpinan (X2) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,217%.
4. Untuk Motivasi Kerja (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi Kerja (X3) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,596%.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.963	3	36.988	26.102	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.012	36	1.417		
	Total	161.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Secara simultan dari variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X1 atau Work Life Balance, variabel X2 atau Kepemimpinan dan variabel X3 atau Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Work Life Balance (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel Work Life Balance (X1) sebesar 1,249 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.683 dengan tingkat signifikan  $0,220 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Work Life Balance (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 1,556 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.683 dengan tingkat signifikan  $0,128 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 5,256 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.683 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance, Kepemimpinan, Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Work Life Balance, Kepemimpinan, Motivasi Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Work Life Balance, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan variabel Kinerja Pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Pegawai khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa yang berfokus pada Kinerja Karywan nya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga kebijakan yang diambil oleh instansi dengan mempertimbangkan faktor Work Life Balance, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dapat

meningkatkan Kinerja Pegawai dengan signifikan. Jika Kinerja Pegawai meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi instansi.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Work Life Balance dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana Work Life Balance merupakan faktor penting bagi tiap Pegawai, agar Pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Namun hal tersebut tidak menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa.

Hal ini pun berbanding balik dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Rene, & Wahyuni, (2018) dengan judul Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada Pegawai perusahaan asuransi di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor dalam mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Pegawai di perusahaan. Ini di karenakan Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat sangat berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di dalam perusahaan. Namun hal tersebut tidak menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa.

Hal ini pun berbanding balik dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Fajarani dan Surya. (2015) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan pemimpin dapat meningkatkan program pelatihan, memberikan motivasi berupa insentif, penghargaan dan tunjangan hari raya agar loyalitas Pegawai dapat meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa yang artinya Motivasi Kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa, karena Motivasi Kerja merupakan proses yang dijalankan oleh manajemen puncak perusahaan kepada para Peggawainya dalam rangka pemberian motif yang tepat dengan konsep yang menguraikan potensi dan kebutuhan Pegawai serta perusahaan untuk dapat bekerja dengan semaksimal dan seoptimal mungkin.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Wijaya, dan Andriani. (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Work Life Balance, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Work Life Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa agar lebih memperhatikan serta mempertahankan lagi penerapan motivasi yang sudah ada, karena dengan adanya pemberian motivasi yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat sangat berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=696047>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/168>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Skripsi Universitas Telkom*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/145018/pengaruh-work-life-balance-terhadap-kinerja-karyawan-di-kud-minatani-brondong-lamongan.html>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Fajariani N. P. E., Surya I. B. K. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11570>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. M. S. P. (2015) *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahsun. M. (2017). *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mustafa, Z. E. (2018). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320. <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/59>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Polakitan, Ray, Greis M. Sendow, and Genita G. Lumintang. (2017). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal*

- Reksohadiprodjo, S. (2015). *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Rene, R., & 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), 53-63. <https://core.ac.uk/download/pdf/267823964.pdf>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12892>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SAJBS-02-2017-0018/full/html>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Taroreh, R. Y., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30238>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>. Di akses tanggal 13 Juni 2021
- Wijaya, T, dan Andriani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Ekonomi*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3282>. Di akses tanggal 13 Juni 2021