

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
HASJRAT ABADI MANADO**

*THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND EMPLOYEE  
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MANADO'S ETERNAL HASJRAT*

Oleh:  
**Marsela Ersa Husain<sup>1</sup>**  
**Irvan Trang<sup>2</sup>**  
**Rudie Y Lumantow<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1marselahusain61@gmail.com](mailto:marselahusain61@gmail.com)

[2trangirvan@yahoo.com](mailto:trangirvan@yahoo.com)

[3lumantowr@yahoo.co.id](mailto:lumantowr@yahoo.co.id)

**Abstrak** Dalam mempertahankan prestasi yang ada tentunya perusahaan perlu mempertimbangkan dan menaruh perhatian lebih terhadap kinerja karyawan guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi perusahaan yang sudah ada. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah WLB atau *Work Life Balance* Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Manado., namun secara parsial *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado. Untuk PT. Hasjrat Abadi di Manado agar lebih memperhatikan terkait faktor *Work Life Balance* yang ada sehingga karyawan perusahaan dapat lebih menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan di luar kantor dengan lebih baik.

**Kata Kunci:** *work life balance, kecerdasan emosional, pengembangan karyawan, kinerja karyawan*

**Abstract :** *In maintaining existing achievements, of course, companies need to consider and pay more attention to employee performance in order to maintain or further improve the achievements of existing companies. In this case, the researcher conducted research on several supporting factors that were suspected to be a problem and had an effect on employee performance. These factors include WLB or Work Life Balance Emotional Intelligence and Employee Development. This study aims to determine the effect of Work Life Balance, Emotional Intelligence, and Employee Development on Employee Performance at PT. Hasjrat Abadi in Manado. The analytical method used is multiple linear regression. Hypothesis test results found that simultaneously Work Life Balance, Emotional Intelligence and Employee Development have a significant effect on employee performance at PT. Hasjrat Abadi in Manado., but partially Work Life Balance has no effect on Employee Performance at PT. Hasjrat Abadi in Manado. For PT. Hasjrat Abadi in Manado to pay more attention to the existing Work Life Balance factors so that company employees can better balance work and outside the office.*

**Keywords:** *work life balance, emotional intelligence, employee development, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Hasjrat Abadi adalah perusahaan dinamis yang menjual kendaraan dan aksesoris Toyota dan Yamaha, suku cadang asli, servis kendaraan, dan pilihan pembiayaan yang sistematis dengan pelanggan di Indonesia Timur.

PT Hasjrat Abadi ("Hasjrat") adalah distributor eksklusif kendaraan Toyota dan Yamaha di sebelas propinsi terkemuka, wilayah Indonesia bagian Tengah & Timur. Wilayah-wilayah tersebut memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat, stabil serta memiliki kekayaan sumber daya. Kantor pusat Hasjrat berkedudukan di sentra ibukota Indonesia, Jakarta.

Salah satu keuntungan kompetitif yang kami miliki adalah dengan memiliki jaringan distribusi yang luas, kurang lebih terdiri dari 100 gerai resmi/ outlet sehingga memudahkan para pelanggan untuk menemukan kami. Dan kami juga memutar roda kita: mencapai pertumbuhan penjualan rata-rata 25% selama beberapa tahun terakhir. Berikut merupakan data kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi di Manado:

**Tabel 1 Data Kinerja PT Hasjrat Abadi di Manado**

Keterangan	Bulan				Posisi	Perbandingan
	Jan-2021	Feb-2021	Mar-2021	Apr-2021		
Kinerja Karyawan	6,23%	4,76%	10,26%	7,59%	↓	-2.27%

Sumber: PT Hasjrat Abadi di Manado (2021)

Pada tabel 1 di atas dapat kita bahwa kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi di Manado, data kinerja ini merupakan data keseluruhan kinerja yang dilakukan karyawan dalam perusahaan baik dalam kehadiran atau pun dalam menjalankan tugas dan SOP di dalam perusahaan. Dapat dilihat pada bulan januari 2021 kinerja karyawan meningkat 6,23% di dibandingkan dengan tahun lalu, namun pada bulan februari 2021 menurun menjadi 4,76%. Kemudian meningkat kembali pada bulan maret dan menurun kembali pada bulan 7,59%. Pada kolom perbandingan menjelaskan perbandingan kinerja bulan maret dan april dimana terlihat terjadi penurunan kinerja karyawan sebanyak 2,27%, hal ini di sebabkan karena adanya perubahan-perubahan jadwal kerja yang di atur dalam menghadapi pandemic sehingga membuat karyawan masih kesusahan dalam menyesuaikan diri dalam bekerja. Adapun fenomena tersebut yang menjadi dasar untuk peneliti melakukan penelitian ini.

Mempertahankan prestasi yang ada tentunya perusahaan perlu mempertimbangkan dan menaruh perhatian lebih terhadap kinerja karyawan guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi perusahaan yang sudah ada. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah WLB atau *Work Life Balance* Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan.

*Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Hal ini pun di dukung dengan adanya jurnal penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dina (2018) dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian ini juga dibahas faktor kecerdasan Emosional. Kecerdasan Intelektual (IQ) ada kecerdasan lain yang membantu seseorang sukses yakni Kecerdasan Emosional (EQ). Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Klaim ini memang terkesan seperti dibesarkan meskipun ada beberapa penelitian yang menunjukkan kebenaran ke arah sana. Sebuah studi bahkan menyebutkan IQ hanya berperan 4%-25% terhadap kesuksesan dalam pekerjaan, sisanya ditentukan oleh EQ atau faktor-faktor lain di luar IQ tadi.

Hal ini pun di dukung dengan adanya jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thea (2019) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisaional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisaional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Faktor yang terakhir adalah Pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi kemajuan dan pertumbuhan dari setiap organisasi. Dalam kajian buku ini pengembangan kerja jangka disebut aktivitas apapun yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru, atau lanjutan,

pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan. Ini adalah karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi atau perusahaan.

Adapun dalam proses pengembangan karyawan atau sumber daya manusia yang di lakukan dalam PT. Hasjrat Abadi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah

1. Pemberian Jaminan seperti jamsostek kepada seluruh karyawan, pemberian jamsostek diberikan kepada seluruh karyawan baik yang masih mengikuti pelatihan, karyawan kontrak, hingga karyawan tetap.
2. Pemberian Insentif per Triwulan, pemberian insentif per triwulan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian insentif per triwulan ini tidak akan berpengaruh banyak terhadap kinerja karyawan namun ini merupakan salah satu upaya yang terus dilakukan oleh PT. Hasjrat Abad.
3. Penilaian, proses penilaian karyawan ini dibuat oleh manajer dalam rangka evaluasi kerja bagi seluruh karyawan.
4. Jenjang karir, dengan adanya program jenjang karir maka setiap karyawan akan berusaha dan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya agar dapat dipromosikan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi.
5. Reward untuk karyawan berprestasi, reward atau penghargaan biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan penjualan produk melampaui target yang diharapkan.

Hal ini pun di dukung dengan adanya jurnal penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Putra dan Sobandi. (2019) dengan judul Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berada pada kategori efektif sedangkan Kinerja Karyawan berada pada kategori sedang. Analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pegawai harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi sehingga Kinerja Karyawan dapat diperoleh secara optimal.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Kinerja Karyawan

Kinerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana, Muljati, dan Mudiarta (2015:211) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:125), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Indikator yang digunakan adalah (Bangun, 2018:234) :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasa sama

#### 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 (2018:85), program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan,

kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupannya dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian di atas, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program family friendly benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka. Indikator yang digunakan adalah (Reksohadiprodo, 2019:23):

1. Karakteristik Kepribadian
2. Karakteristik Keluarga
3. Karakteristik Pekerjaan
4. Sikap

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan menurut Robbins dan Judge (2015:89) bahwa ada suatu konsepsi lama tentang kekuatan (power) yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan abstrak yang universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam bahasa Yunani disebut *nuos*, sedangkan penggunaan kekuatan tersebut disebut *noesis*. Kedua istilah tersebut kemudian dalam bahasa Latin dikenal sebagai *intellectus* dan *intelligentia*. Selanjutnya, dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai *intellect* dan *intelligence*. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. *Intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia kita sebut inteligensi (kecerdasan), semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, tetapi kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain.

Berkaitan dengan hakikat emosi, Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa *Emotion is the perception of bodily changes which occur in response to an event*. Emosi adalah persepsi perubahan jasmaniah yang terjadi dalam memberi tanggapan (respons) terhadap suatu peristiwa. Definisi ini bermaksud menjelaskan bahwa pengalaman emosi merupakan persepsi dari reaksi terhadap situasi. Setelah mengetahui apa itu kecerdasan (inteligensi) dan apa itu emosi, selanjutnya akan dibahas tentang *Emotional Intelligence* (EI) atau biasanya dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Robbins dan Judge, 2015). Indikator yang digunakan adalah (Simamora, 2018:75)

:

1. Mengenali emosi diri
2. Mengelola emosi
3. Memotivasi diri sendiri
4. Mengenali emosi orang lain
5. Membina hubungan

### **Pengembangan Karyawan**

Menurut (Hasibuan 2018:118) Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Indikator yang digunakan adalah (Simamora, 2018:412) :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Pengalaman kerja
4. Kemampuan teknologi

### **Penelitian Terdahulu**

Widati. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe

Mamangkey, Tewel, & Trang, (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado. Pihak manajemen SDM sebaiknya meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari manajemen dapat tercapai dan terlaksana.

Lansart, Tewel, & Dotulong. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisaional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Keadilan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara hendaknya diperhatikan Variabel Kecerdasan emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1. Di duga *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado
- H2. Di duga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado
- H3. Di duga Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado
- H4. Di duga Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado

## **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 pengaruh antara variabel bebas *Work Life Balance* Kecerdasan, Emosional dan Pengembangan Karyawan (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, Komo Luar, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2021 – Mei 2021.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado yang berjumlah 36 orang karyawan. 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 seluruh jumlah dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan dan bukan pimpinan/*head manager* dari perusahaan, yaitu 36 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 diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado 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) [4].

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 Ho ditolak dan Ha diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha 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>	0.699	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.805	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.870	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.783	0.320	0,000	0,05	Valid
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.925	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.889	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.925	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.889	0.320	0,005	0,05	Valid
Pengembangan Karyawan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.789	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.812	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.904	0.320	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.741	0.320	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.682	0.320	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.659	0.320	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.604	0.320	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.762	0.320	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.819	0.320	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> )	0.794	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0.926	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X <sub>3</sub> )	0.825	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.746	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 0,70

### Uji Multikolinearitas

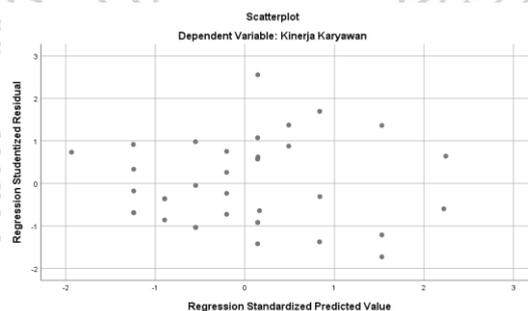
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	0.116	1.979	Non multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0.941	1.063	Non multikolinieritas
Pengembangan Karyawan (X <sub>3</sub> )	0.215	2.461	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

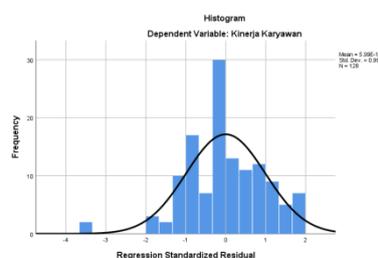
**Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas**

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 karyawan (Y)

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

### Analisis Regresi Linear Berganda

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

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	18.833	5.069		3.715	.001		
	Work Life Balance	-3.028	1.618	-2.283	-1.872	.070	.116	1.979
	Kecerdasan Emosional	.376	.177	.339	2.120	.042	.941	1.063
	Pengembangan Karyawan	2.653	1.563	2.078	1.697	.009	.215	2.461

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 5. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 18.833 - 3,028X_1 + 0,376X_2 + 2,653X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 18.833 memberikan pengertian bahwa jika faktor Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Pengembangan Karyawan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 18.833 %
2. Untuk variabel Work Life Balance ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Work Life Balance ( $X_1$ ) Menurun 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 3,028%.
3. Untuk Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,376%.
4. Untuk Pengembangan Karyawan ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Karyawan ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2,653%.

### 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	41.177	3	13.726	3.219	.036 <sup>b</sup>
	Residual	136.462	32	4.264		
	Total	177.639	35			

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 6 secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,036. Hal ini berarti koefisien Work Life Balance ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Work Life Balance ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai *Sig*, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; F hitung  $>$  F tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 3.219 sedangkan F tabel memiliki nilai 2,87 ini berarti F hitung  $>$  F tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

### Uji Parsial (Uji t)

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

Hasil analisis regresi pada tabel 5 Menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Work Life Balance ( $X_1$ ) sebesar -1,872 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan  $0,070 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Work Life Balance ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) sebesar 2,120 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan  $0,042 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengembangan Karyawan ( $X_3$ ) sebesar 1,697 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Pengembangan Karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Manado. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karyawan dan variabel Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan 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 Karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Hasjrat Abadi di Manado yang berfokus pada Kinerja Karyawan 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 Karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan signifikan. Jika Kinerja Karyawan meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi perusahaan.

### Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel *Work Life Balance* dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi di Manado. Hal ini di nyatakan melalui Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Work Life Balance ( $X_1$ ) sebesar -1,872 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan  $0,070 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Work Life Balance ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak

Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Di duga *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan nya. Hal ini di karena adanya beban kerja yang membuat karyawan tidak mampu menyeimbangkan *work-life balance* di dalam perusahaan.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh 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. Hasil penelitian menunjukkan work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui Nilai thitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 2,120 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan  $0,042 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hal ini dapat di artikan bahwa Emosi adalah persepsi perubahan jasmaniah yang terjadi dalam memberi tanggapan (respons) terhadap suatu peristiwa. Definisi ini bermaksud menjelaskan bahwa pengalaman emosi merupakan persepsi dari reaksi terhadap situasi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Sehingga hal tersebut tentunya menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thea (2019) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisaional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara

### **Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi di Manado. Hal ini dinyatakan melalui Nilai thitung untuk variabel Pengembangan Karyawan (X3) sebesar 1,697 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Pengembangan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan” Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Sehingga PT. Hasjrat Abadi di Manado perlu memperhatikan pengembangan karyawannya sehingga mereka dapat lebih meningkatkan keterampilan mereka bekerja dan itu dapat membantu mereka dalam meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Putra dan Sobandi. (2019) dengan judul Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berada pada kategori efektif sedangkan Kinerja Karyawan berada pada kategori sedang. Analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pegawai harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi sehingga Kinerja Karyawan dapat diperoleh secara optimal.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Secara simultan Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Manado.
2. Secara parsial Work Life Balance tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Manado.
3. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Manado.

4. Secara parsial Pengembangan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Manado.

## Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Hasjrat Abadi di Manado sebaiknya agar lebih memperhatikan terkait faktor Work Life Balance yang ada sehingga karyawan perusahaan dapat lebih menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan di luar kantor dengan lebih baik.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- 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> Tanggal di akses 20 April 2021.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lansart, T. A., Tawal, B., & Dotulong, L. O. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>. Tanggal di akses 20 April 2021.
- Mamangkey, L. A., Tawal, B., & Trang, I. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah BANK BRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21294>. Tanggal di akses 20 April 2021.
- Mustafa, Z. E. 2018. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Putra, Y. D., dan Sobandi, A. 2019. Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(1), 127-133. <https://ejournal.upi.edu/index.php/ipmanper/article/view/14963>. Tanggal di akses 20 April 2021.
- Reksohadiprodjo, S. 2019. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. BPEE, Yogyakarta.
- 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> Tanggal di akses 20 April 2021.
- Robbins, S. P., and Judge, T. T. 2015. *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3, STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thea, A. L. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisaional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>. Tanggal di akses 20 April 2021.
- Widati, S. 2019. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen Lakidende: Economic & Business*, 1(1), 1-8. <https://ojs.feb.unilaki.ac.id/index.php/feb/article/view/16> Tanggal di akses 20 April 2021.