



## Pengaruh *Worklife Balance*, *Reward* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang

Elva Dona<sup>1</sup>, Mutya Novar Minda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Email: <sup>1</sup>[elvadona@akbpstie.ac.id](mailto:elvadona@akbpstie.ac.id), <sup>2</sup>[mutyaminda95@gmail.com](mailto:mutyaminda95@gmail.com)

**Abstrak.** *Employee performance will increase if employees feel satisfied in their work. To grow employee job satisfaction, companies must be able to respond to employee needs such as psychological needs, namely work-life balance and material needs which are also very important for employees, namely reward policies, the key to creating an orderly and productive work environment, namely work discipline. The purpose of this study was to determine the influence of work-life balance, rewards and work discipline on employee performance at the Padang Religious Training Center. Through the questionnaire method with samples using purposive sampling techniques, there were 71 respondents who were used as samples in this study. In the hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance at the Padang Religious Training Center; rewards have a positive and significant effect on employee performance at the Padang Religious Training Center and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Padang Religious Training Center.*

**Keywords:** *Work-life Balance, Reward, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak.** Kinerja pegawai akan semakin meningkat jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti kebutuhan secara psikis yaitu *worklife balance* dan kebutuhan secara materil yang juga sangat penting bagi para pegawai yaitu kebijakan pemberian *reward*, kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif yaitu disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada pengaruh *worklife balance*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang. Melalui metode kuesioner dengan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* terdapat 71 orang responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang.

**Kata kunci:** *Worklife Balance, Reward, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara lawful, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan ethical dan etika. Kinerja pegawai sangat penting untuk kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja pegawai baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut juga dapat tercapai dengan baik (Marisyah, 2022).

Balai Diklat Keagamaan Padang atau BDK Padang lembaga yang berada di bawah Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia yang berkedudukan di Padang Sumatera Barat. BDK Padang menaungi dua wilayah kerja yakni, Sumatera Barat dan Jambi dengan tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Tenaga Administrasi dan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan di wilayah kerja.

Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan yang diharapkan dari setiap instansi, jika adanya performa kinerja yang baik maka akan tercipta hubungan yang baik, harmonis dan juga dapat memberikan suasana kerja yang baik serta menyenangkan. Sehingga pegawai akan selalu berusaha mewujudkan tujuan suatu instansi, dan juga dapat membantu suatu instansi untuk mencapai visi dan misi serta mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Balai Diklat Keagamaan Padang merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan, penurunan kualitas kerja merupakan fenomena yang penting untuk diteliti. Pertama, dari segi administrasi, sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian surat-menyurat, pembuatan laporan kegiatan, serta penyusunan dokumen resmi. Selain itu, dokumen yang dihasilkan kerap mengandung banyak kesalahan ketik dan ketidaksesuaian format, yang berimplikasi terhadap citra profesionalitas Balai Diklat. Kedua, kualitas pelayanan terhadap peserta diklat menunjukkan kelemahan, ditandai dengan kurang responsifnya pegawai dalam memenuhi kebutuhan peserta. Sikap yang kurang ramah serta keterlambatan dalam penyediaan materi atau sertifikat diklat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kepercayaan peserta terhadap lembaga. Ketiga, dalam aspek pengelolaan kegiatan, sering terjadi ketidak tepatan jadwal pelatihan, kesiapan fasilitas yang tidak memadai (seperti alat presentasi rusak atau ruang pelatihan yang kurang bersih), serta kurangnya koordinasi dengan instruktur. Kondisi ini mengganggu kelancaran pelaksanaan diklat dan mengurangi efektivitas proses pembelajaran. Keempat, dari sisi inovasi program, materi pelatihan cenderung monoton dan tidak mengalami pembaruan, sehingga kurang relevan dengan kebutuhan peserta yang dinamis. Minimnya penggunaan metode pelatihan interaktif atau berbasis teknologi memperlemah daya tarik program diklat. Kelima, disiplin kerja pegawai juga menjadi permasalahan, di mana tingkat keterlambatan dan ketidak hadiran tanpa alasan yang jelas cukup tinggi. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan menciptakan iklim kerja yang kurang kondusif. Keenam, evaluasi dan tindak lanjut pasca kegiatan diklat seringkali tidak dilakukan secara optimal. Ketidadaan mekanisme umpan balik dari peserta menyebabkan Balai Diklat sulit untuk mengidentifikasi kekurangan program serta peluang untuk melakukan perbaikan. Terakhir, dari sisi koordinasi antarbagian, masih terjadi miskomunikasi antara unit kerja, seperti bagian keuangan, umum, dan penyelenggara diklat. Kurangnya sinergi ini berakibat pada lambatnya proses administrasi dan terganggunya kelancaran program yang telah direncanakan.

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seseorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab nya yang didasarkan pada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah di tetapkan oleh sebuah instansi. Kinerja pegawai mempengaruhi mereka untuk memberikan kontribusi kepada

instansi. Hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional, pegawai dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi pegawai juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi dalam keseharian yaitu kehidupan di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerjaan dan aktivitas sosial, semuanya menggambarkan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah *worklife balance*.

Worklife balance menurut Lubis (2023), adalah kapasitas individu untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka. mampu mengatur waktunya secara efektif dalam hal ini, termasuk menyediakan waktu untuk keluarganya serta menikmati kehidupan pribadinya. Pekerja akan terus menjaga keharmonisan antara tugas di tempat kerja dan di luar pekerjaan selama mereka dapat mengelola tuntutan tersebut. Ketika pegawai memiliki work-life balance yang sehat, mereka akan merasa terpenuhi, yang akan memberikan efek menguntungkan pada semua tekanan yang mereka hadapi, baik di luar atau terkait dengan pekerjaan mereka, selanjutnya faktor dapat yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *reward*.

Menurut (Foenay et al.,(2020) *Reward* adalah sebagai imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. *Reward* juga merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *Reward* yang diberikan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Syafrina (2018) Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai terhadap peraturan-peraturan yang di buat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila pegawai melanggar peraturan dalam perusahaan ataupun instansi.

Kinerja pegawai akan semakin meningkat jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti kebutuhan secara psikis yaitu *worklife balance*, dan kebutuhan secara materil yang juga sangat penting bagi para pegawai yaitu kebijakan pemberian *reward*, kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif yaitu *Disiplin Kerja*. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang telah mereka capai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Worklife Balance*, *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Padang”**

## 2. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance*, *reward*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai diklat keagamaan Padang.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandasi filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner. Kusioner digunakan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang harus dijawab. Teknik ini efektif apabila peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur dan harapan dari responden (Sugiyono, 2017). Untuk menganalisis data yang terkumpul, peneliti melakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana data yang dikumpulkan mencerminkan data yang nyata mengenai objek penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan indicator corrected item total correlation (Sugiyono, 2020) dengan standar nilai validitas 0,3. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan teknik split-half yang dianalisis menggunakan rumus Spearman-Brown, dan alat yang digunakan adalah Cronbach’s Alpha dengan standar nilai sebesar 0,6. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif. Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolenieritas, autokorelasi dan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji T, Determinasi dan Uji F.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| Laki-laki     | 30                | 42,3           |
| Perempuan     | 41                | 57,7           |
| Total         | 71                | 100,0          |

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 1. di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas jenis kelamin. Berdasarkan kategori ini responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase 57,7%, sedangkan yang berjenis laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 42,3%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia        | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|-------------|-------------------|----------------|
| 21-30 tahun | 28                | 39,4           |
| 31-40 tahun | 31                | 43,7           |
| 41-50 tahun | 12                | 16,9           |
| Total       | 71                | 100,0          |

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 2. di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas usia. Kategori ini responden yang paling banyak adalah yang berusia 21-30 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 39,4%, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 43,7% dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 16,9%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|-------------------|----------------|
| <5 tahun     | 32                | 45,1           |
| 5-10 tahun   | 12                | 16,9           |
| 11-20 tahun  | 27                | 38,0           |
| Total        | 71                | 100,0          |

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 3. di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas lama bekerja. Kategori ini responden yang paling banyak adalah dengan lama bekerja <5 tahun tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 45,1%, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 16,9% dan responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 38,0%.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Pendidikan | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|------------|-------------------|----------------|
| SMA        | 8                 | 11,3           |
| D3         | 8                 | 11,3           |
| S1         | 55                | 77,5           |
| Total      | 71                | 100,0          |

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 4. di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas pendidikan. Kategori ini responden yang paling banyak adalah dengan pendidikan S1 sebanyak 55 orang dengan persentase 77,5%, responden dengan pendidikan SMA yaitu

sebanyak 8 orang dengan persentase 11,3% dan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 8 orang dengan persentase 11,3%.

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk membuktikan apakah pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan tepat. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat dilihat dari nilai sig dan R hitung, jika nilai sig lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 dan R hitung lebih besar dari R tabel, maka data yang diolah dapat dinyatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel kinerja Pegawai**

| Variabel              | Corrected Item-Total Correlation | r tabel | Kriteria |
|-----------------------|----------------------------------|---------|----------|
| Kinerja Pegawai (Y) 1 | 0,500                            | 0,361   | Valid    |
| Kinerja Pegawai (Y) 2 | 0,784                            | 0,361   | Valid    |
| Kinerja Pegawai (Y) 3 | 0,649                            | 0,361   | Valid    |
| Kinerja Pegawai (Y) 4 | 0,745                            | 0,361   | Valid    |
| Kinerja Pegawai (Y) 5 | 0,689                            | 0,361   | Valid    |
| Kinerja Pegawai (Y) 6 | 0,711                            | 0,361   | Valid    |
| Kinerja Pegawai (Y) 7 | 0,456                            | 0,361   | Valid    |
| Kinerja Pegawai (Y) 8 | 0,667                            | 0,361   | Valid    |

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 5. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Worklife Balance**

| Variabel                       | Corrected Item-Total Correlation | r tabel | Kriteria |
|--------------------------------|----------------------------------|---------|----------|
| <i>Worklife balance</i> (X1) 1 | 0,582                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Worklife balance</i> (X1) 2 | 0,645                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Worklife balance</i> (X1) 3 | 0,747                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Worklife balance</i> (X1) 4 | 0,496                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Worklife balance</i> (X1) 5 | 0,425                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Worklife balance</i> (X1) 6 | 0,786                            | 0,361   | Valid    |

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 6. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel *worklife balance* memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Reward**

| Variabel              | Corrected Item-Total Correlation | r tabel | Kriteria |
|-----------------------|----------------------------------|---------|----------|
| <i>Reward (X2) 1</i>  | 0,516                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 2</i>  | 0,731                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 3</i>  | 0,653                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 4</i>  | 0,639                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 5</i>  | 0,561                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 6</i>  | 0,556                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 7</i>  | 0,435                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 8</i>  | 0,870                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 9</i>  | 0,764                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 10</i> | 0,843                            | 0,361   | Valid    |

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 7. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel *reward* memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

| Variabel              | Corrected Item-Total Correlation | r tabel | Kriteria |
|-----------------------|----------------------------------|---------|----------|
| <i>Reward (X2) 1</i>  | 0,516                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 2</i>  | 0,731                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 3</i>  | 0,653                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 4</i>  | 0,639                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 5</i>  | 0,561                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 6</i>  | 0,556                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 7</i>  | 0,435                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 8</i>  | 0,870                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 9</i>  | 0,764                            | 0,361   | Valid    |
| <i>Reward (X2) 10</i> | 0,843                            | 0,361   | Valid    |

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 8. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel *reward* memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan akan dilakukan secara statistic. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's alpha. Jika nilai Cronbach's alpha  $> 0.60$ , maka kuesioner

dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika cronbach's alpha  $< 0.60$ , maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel.

**Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,881                   | 8          |

Sumber: hasil olah data spss 2025

**Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas Variabel Worklife Balance**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,819                   | 6          |

Sumber: hasil olah data spss 2025

**Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas Variabel Reward**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,902                   | 10         |

Sumber: hasil olah data spss 2025

**Tabel 12. Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,871                   | 10         |

Sumber: hasil olah data spss 2025

Tabel 9, Tabel 10, Tabel 11, dan Tabel 12 di atas menunjukkan dari hasil pengujian pada setiap variabel bahwa variabel-variabel tersebut dapat diandalkan. Semua pernyataan dari variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi dan ketergantungan yang kuat karena temuan uji alfa Cronbach untuk setiap variabel menunjukkan nilai yang lebih besar daripada kriteria alfa ( $> 0,6$ ).



## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan berguna untuk memberi nilai data di sebuah kelompok data maupun variabel, dalam menjelaskan sebaran data tersebut terdistribusi atau tidak. Uji normalitas dibuat berbentuk uji *kolmogorov-smirnov* dengan tujuan agar menentukan distribusi normal. Sebuah data dapat disebut terdistribusi normal apabila hasilnya  $\geq 0,05$  dan jika tidak normal maka hasilnya meenytakan  $\leq 0,5$ .

## Uji Multikolinearitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya  $> 0,05$  dan apabila tida normal jika hasilnya menunjukan  $< 0,05$ .

## Hasil Uji Normalitas Penelitian Variabel

**Tabel 13. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 71                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.42866981              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .075                    |
|                                  | Positive       | .038                    |
|                                  | Negative       | -.075                   |
| Test Statistic                   |                | .075                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 14. dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena *Asimp Sig* lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

**Tabel 14. Hasil Uji Multikoleniaritas**

| Variabel                     | Collinearity statistics |       | Keterangan                                |
|------------------------------|-------------------------|-------|-------------------------------------------|
|                              | Tolerance               | VIF   |                                           |
| <i>Worklife balance</i> (X1) | 0,887                   | 1,128 | Tidak terdapat indikasi multikolinearitas |
| <i>Reward</i> (X2)           | 0,813                   | 1,230 | Tidak terdapat indikasi multikolinearitas |
| Disiplin Kerja (X3)          | 0,901                   | 1,110 | Tidak terdapat indikasi multikolinearitas |

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 15. uji multikolienaritas di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel *worklife balance* dan *reward* lebih besar dari angka tolerance  $> 10\%$  dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih besar dari nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Dengan demikian tahap pengolahan data dapat dilanjutkan ke pengolahan berikutnya.

### Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heterokedastisitas, pengujian glejser digunakan. Hasilnya adalah bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini jika tingkat keuntungan dari setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05. Model regresi yang dianggap berkualitas tidak mengalami heteroskedastisitas ini.

**Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Uji Gletser                  | Nilai Sig | Batas Nilai | Keterangan                        |
|------------------------------|-----------|-------------|-----------------------------------|
| <i>Worklife balance</i> (X1) | 0,068     | 0,05        | Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas |
| <i>Reward</i> (X2)           | 0,238     | 0,05        | Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas |
| Disiplin Kerja (X3)          | 0,699     | 0,05        | Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas |

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pada seluruh variabel memperoleh nilai  $\text{sig} \geq 0,05$ . Artinya semua variabel tidak terjadi heteroskedaktisitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### Uji Autokorelasi

Dalam model linear, uji autokorelasi berusaha menentukan apakah kesalahan pada periode  $t-1$  (periode sebelumnya) dan gangguan kesalahan pada periode  $t$  (periode analisis) memiliki hubungan apa pun. Menganalisis nilai Durbin-Watson membantu seseorang untuk melakukan pengujian ini. Uji Durbin-Watson melakukan metode pengujian autokorelasi. Indikator adanya autokorelasi dalam model regresi terlihat ketika nilai Durbin-Watson (DW) lebih kecil dari dua atau lebih besar dari  $4-\text{du}$ . Pengujian dilakukan dengan metode Durbin-Watson.:

**Tabel 16. Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .797 <sup>a</sup> | .636     | .619              | 2.482                      | 1.880         |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), *Worklife balance* (X1), *Reward* (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 16. di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,880. Pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, yaitu nilai dL dan dU, dengan k=3 dan 71.

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui dari nilai DW sebesar 2,036 dan lebih besar dari nilai batas atas (dU) sebesar 1,704 sedangkan 4-dU adalah 2,296. Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa  $dU < DW < 4-dU$ . Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut layak untuk diuji lebih lanjut.

### Uji Linear Berganda

Uji Linear Estimasi digunakan untuk menganalisis bagaimana perubahan dalam variabel independen memengaruhi variasi pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda, yang *dijelaskan* sebagai berikut.:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

**Tabel 17. Hasil Uji Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                              |            |                                |      |       |      |
|---------------------------|------------------------------|------------|--------------------------------|------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients  |            | Standardized Coefficients Beta | t    | Sig.  |      |
|                           | B                            | Std. Error |                                |      |       |      |
| 1                         | (Constant)                   | 2.048      | 3.612                          |      | -.567 | .573 |
|                           | <i>Worklife balance</i> (X1) | .918       | .111                           | .650 | 8.295 | .000 |
|                           | <i>Reward</i> (X2)           | .158       | .063                           | .203 | 2.483 | .016 |
|                           | Disiplin Kerja (X3)          | .152       | .067                           | .177 | 2.281 | .026 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber data olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,048 + 0,918 X_1 + 0,158 X_2 + 0,152 X_3$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Persamaan regresi di atas pada konstanta bernilai 2,048 satuan, maksudnya jika variabel *worklife balance* (X1), *reward* (X2) dan *disiplin kerja* (X3) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai 2,048 satuan atau konstanta = 0
2. Nilai koefisien *worklife balance* sebesar 0,918 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *worklife balance* sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,918 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta = 0
3. Nilai koefisien *reward* sebesar 0,158 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *reward* sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,158 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta = 0
4. Nilai koefisien *disiplin kerja* sebesar 0,152 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *disiplin kerja* sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,152 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta = 0

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi, yang sering disingkat  $R^2$ , merupakan komponen penting dari analisis regresi karena menunjukkan kebenaran model yang diproyeksikan. Satu hingga nol adalah kisaran angka koefisien ini. Angka  $R^2$  menunjukkan tingkat di mana variabel independen X dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen Y. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu, ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut hampir sepenuhnya mampu memprediksi variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

**Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary                                                                                    |                   |          |                   |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                                | .797 <sup>a</sup> | .636     | .619              | 2.482                      |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), <i>Worklife balance</i> (X1), <i>Reward</i> (X2) |                   |          |                   |                            |

Berdasarkan hasil pada tabel 18. di atas hasil pengelolaan data yang tepat dilihat pada tabel *model summary* diperoleh hasil *R square* sebesar 0,636 yang artinya 63,6% perubahan pada variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi oleh variabel independen (*worklife balance*, *reward* dan *disiplin kerja*) sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji F

Uji F bertujuan untuk menilai pengaruh seluruh variabel independen dalam model terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

**Tabel 19. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 720.293        | 3  | 240.098     | 38.961 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 412.891        | 67 | 6.163       |        |                   |
|                    | Total      | 1133.183       | 70 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), *Worklife balance* (X1), *Reward* (X2)

Berdasarkan tabel 19. di atas uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 38,961 > F_{tabel} 2,49$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan *worklife balance*, *reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4. PEMBAHASAN

##### Pengaruh Variabel *Worklife balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian variabel *worklife balance* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang. Dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $8,295 > 1,995$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azizah, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang, yang menemukan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dapat memenuhi antara keterlibatan kehidupan dan kerjanya secara seimbang maka tidak akan ada konflik peran ganda yang terjadi mereka akan mencapai kepuasan terhadap kehidupan keseharian dan juga kepuasan terhadap kerjanya.

Menurut (Ayu & Adnyani, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance*, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Yang mengemukakan *Worklife Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan harus menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka di rumah; ini terkait dengan kebutuhan sosial karyawan.

Menurut penelitian Suharno & Muttaqiyathun, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan hasil analisis

data hipotesis *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika pegawai tidak dapat menyeimbangkan waktu dan keterlibatannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka akan merasa lebih semangat, lebih fokus, lebih efisien, dan mampu meningkatkan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, jika pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka akan merasa lelah dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian variabel *reward* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang. Dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,483 > 1,995$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,016 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang, yang membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga jika nilai *Reward* baik, kinerja juga akan meningkat.

Secara teori *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau non material. *reward* sangat penting diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi agar karyawan tersebut termotivasi untuk berbuat lebih baik lagi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang. Dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,281 > 1,995$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,026 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan.

Disiplin kerja pada pegawai jelas sangat dibutuhkan, karena akan sulit untuk didapatkan tujuan perusahaan atau organisasi jika aspek disiplin itu sendiri tidak berfungsi secara optimal. Tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan dinilai masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang datang

terlambat dan tidak mematuhi aturan. Secara tidak langsung kedisiplinan tersebut akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai.

### **Pengaruh *Worklife Balance*, *Reward* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 38,961 > F_{tabel} 2,49$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan *worklife balance*, *reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Menurut penelitian (Inna Niswati Mardiani dan Alfin Widyanto) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance*, Lingkungan kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. Yang mengemukakan *Worklife Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Reward Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang, yang membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sangat sulit untuk membangun sebuah disiplin yang sempurna didalam sebuah organisasi atau perusahaan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik, akan tetapi disiplin pegawai merupakan salah satu cara yang harus ditempuh agar setiap tujuan perusahaan bisa tercapai. Karena pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi tidak akan mengganggu pekerjaannya, dan tugas-tugas yang diterima pegawai akan diselesaikan dengan baik.

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah pada bab sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang.
4. *Worklife balance*, *reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Pristama Area Kabupaten Serang. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME Journal of Management*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.r55>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE , KEPUASAN KERJA , DAN STRES Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : bayuadhitarma02@gmail.com *ABSTRAK*. 12(8), 840–864.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.95>
- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Febsri Susanti, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Teluk Luas Kota Padang. *Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 2(2), 300–311.
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1351–1356. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2793>
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 11(1), 83–97. <https://doi.org/10.35508/jom.v11i1.2320>
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(2), 247–258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., Ogi, I., Pada, K., Bank, P. T., Cabang, S., & Di, U. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP



*KINERJA EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH IN MANADO*  
*Jurnal EMBA Vol . 9 No . 3 Juli 2021 , Hal . 1257 - 1266. 9(3), 1257–1266.*

- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14–22.
- Rumawas, W. (n.d.). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN ( PERSERO ) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio*. 1–9.
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono*

*Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Sugiyono. (2017a). Metode KuantitatiSugiyono. (2017). Metode Kuantitatif. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 13–19).f. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of The URECOL*, 538–545.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. *Agora*, 3(2).
- Yusuf, H., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 22(10), 219–228. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7983631>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).