

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Zidan Hakim¹, Ananda Fitriani Dewi²

Universitas Potensi Utama, Medan

e-mail: ¹hakimzidan724@gmail.com, ²ananda.fitriani.dewi90@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work life balance, work motivation, and work discipline on employee productivity at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. The study used a quantitative approach involving all 66 employees as the population and sample through saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27, supported by t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work life balance has a positive and significant effect on employee productivity with $t = 9.106$ and significance of 0.000. Work motivation has a positive and significant effect with $t = 13.888$ and significance of 0.000. Work discipline has a positive and significant effect with $t = 14.569$ and significance of 0.000. Simultaneously, the three variables significantly affect employee productivity with $F = 162.848$ and significance of 0.000. The R Square value of 0.887 indicates that 88.7% of employee productivity variation is explained by the three variables.*

Keyword: *Employee Productivity; Work Life Balance; Work Motivation; Work Discipline.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 66 pegawai melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 27, serta didukung uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t = 9,106$ dan signifikansi 0,000. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan $t = 13,888$ dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan $t = 14,569$ dan signifikansi 0,000. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan $F = 162,848$ dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,887 menunjukkan bahwa 88,7% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja; Work Life Balance.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai kemampuan organisasi mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam organisasi publik, produktivitas tidak

hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga kualitas hasil, ketepatan waktu, pencapaian standar, dan konsistensi pegawai menjalankan tanggung jawab. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting untuk memastikan setiap pegawai mampu memberikan kontribusi optimal.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan, pelatihan, serta pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan kepemimpinan. Berdasarkan wawancara yang dicantumkan dalam skripsi, produktivitas pegawai belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat pegawai yang belum konsisten mencapai target pekerjaan, penurunan semangat kerja akibat tekanan pekerjaan, serta belum meratanya pengembangan kompetensi.

Work life balance menjadi salah satu faktor yang relevan karena berkaitan dengan kemampuan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data tahun 2025 menunjukkan pada Desember terdapat 45 pegawai masuk tepat waktu, 21 terlambat masuk, 25 pulang tepat waktu, dan 41 pulang terlambat. Kondisi tersebut menunjukkan pengelolaan waktu dan tuntutan pekerjaan masih perlu diperhatikan. Faeni (2021), Fauziah et al. (2024), dan Hijrawati et al. (2025) dalam referensi skripsi juga membahas keterkaitan work life balance dengan produktivitas.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang dapat mendorong pegawai mengarahkan energi dan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Di BPSDM, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) disesuaikan dengan penilaian kinerja dan disiplin. Data 2025 menunjukkan TPP yang diterima 66 pegawai berubah antarbulan, dari Rp421.820.517 pada Januari menjadi Rp765.274.035 pada Desember. Kondisi tersebut menjadi bagian dari konteks motivasional yang melatarbelakangi penelitian. Alami et al. (2022) dan Irfan et al. (2024) mendukung pentingnya motivasi dalam perilaku kerja.

Disiplin kerja juga menjadi perhatian. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, aturan, prosedur, tanggung jawab, dan penggunaan waktu secara efektif. Data BPSDM menunjukkan tingkat

kedisiplinan rata-rata turun dari 97,95% pada Januari menjadi 97,08% pada Desember 2025. Walaupun masih tinggi, tren tersebut menunjukkan konsistensi disiplin perlu dipelihara. Dahlia et al. (2022), Tura et al. (2022), dan Simarmata et al. (2025) dalam referensi penelitian menempatkan disiplin sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara secara parsial dan simultan. Fokus tersebut diharapkan memberikan bukti empiris yang dapat digunakan untuk memahami faktor yang berhubungan dengan produktivitas pegawai dalam organisasi pemerintahan.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Penelitian dilaksanakan di BPSDM Provinsi Sumatera Utara pada Maret–Agustus 2025. Populasi berjumlah 66 pegawai dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga jumlah responden 66 orang.

Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data pendukung diperoleh melalui wawancara, prasurvei, dan dokumentasi. Uji validitas instrumen dilakukan pada 30 responden dengan r tabel 0,361. Seluruh item pada variabel work life balance, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas dinyatakan valid. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 melalui statistik deskriptif, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi.

Model regresi adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, dengan Y produktivitas kerja, X_1 work life balance, X_2 motivasi kerja, dan X_3 disiplin kerja. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat

signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi <0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	42	63,6
	Perempuan	24	36,4
Usia	25–35 tahun	2	3,0
	36–45 tahun	12	18,2
	>45 tahun	52	78,8
Lama bekerja	<5 tahun	6	9,1
	5–10 tahun	15	22,7
	11–15 tahun	20	30,3
	>15 tahun	25	37,9
	SMA/ sederajat	8	12,1
Pendidikan	S1	24	36,4
	S2	27	40,9
	S3	7	10,6

Mayoritas responden adalah laki-laki (63,6%), berusia lebih dari 45 tahun (78,8%), memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (37,9%), dan berpendidikan S2 (40,9%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi pegawai berpengalaman dan berpendidikan relatif tinggi, sehingga hasil penelitian menggambarkan persepsi pegawai yang telah cukup lama berada dalam lingkungan organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keputusan
Normalitas	Sig. 0,200	Normal
X1 multikolinearitas	Tol. 0,974; VIF 1,027	Tidak ada
X2 multikolinearitas	Tol. 0,990;	Tidak ada

	VIF 1,010	
X3 multikolinearitas	Tol. 0,976; VIF 1,025	Tidak ada
Glejser X1	Sig. 0,738	Tidak ada
Glejser X2	Sig. 0,663	Tidak ada
Glejser X3	Sig. 0,777	Tidak ada

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi 0,200 >0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model memenuhi asumsi klasik.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	4,502	2,539	0,014
Work life balance	0,330	9,106	0,000
Motivasi kerja	0,309	13,888	0,000
Disiplin kerja	0,386	14,569	0,000

Persamaan regresi adalah $Y = 4,502 + 0,330X_1 + 0,309X_2 + 0,386X_3 + e$. Ketiga koefisien bernilai positif, yang berarti peningkatan masing-masing variabel independen diikuti peningkatan produktivitas kerja dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai t 9,106 dan signifikansi 0,000 menunjukkan hipotesis pertama diterima. Koefisien 0,330 menunjukkan bahwa semakin baik

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kecenderungan produktivitas. Kondisi tersebut dapat membantu pegawai menjaga konsentrasi, energi, dan keberlanjutan pelaksanaan tugas.

Hasil ini sejalan dengan Faeni (2021), Fauziah et al. (2024), dan Hijrawati et al. (2025) yang tercantum dalam referensi skripsi. Pada BPSDM, fenomena keterlambatan masuk dan pulang pada sebagian pegawai menunjukkan bahwa pengelolaan waktu tetap perlu menjadi perhatian. Keseimbangan peran tidak berarti mengurangi tuntutan organisasi, tetapi membantu pegawai mengelola tuntutan tersebut secara lebih sehat sehingga kapasitas kerja dapat dipertahankan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Nilai t 13,888 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hipotesis kedua diterima. Koefisien 0,309 memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi diikuti peningkatan produktivitas. Pegawai yang memiliki dorongan kerja lebih kuat cenderung mengarahkan usaha pada pencapaian target dan kualitas hasil pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan Dahlia et al. (2022) dan Irfan et al. (2024). Dalam konteks BPSDM, motivasi dapat diperkuat melalui penghargaan, umpan balik, kesempatan pengembangan kompetensi, insentif, dan komunikasi pimpinan yang jelas. Dengan demikian, motivasi tidak hanya bersumber dari imbalan material, tetapi juga dari pengakuan, peluang berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Nilai t 14,569 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hipotesis ketiga diterima. Koefisien 0,386 merupakan yang terbesar

di antara tiga prediktor. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tanggung jawab memiliki hubungan kuat dengan produktivitas.

Temuan tersebut sejalan dengan Dahlia et al. (2022), Tura et al. (2022), dan Simarmata et al. (2025). BPSDM telah menerapkan aturan jam kerja, absensi elektronik, dan pengawasan kehadiran. Namun, tren tingkat disiplin yang menurun dari 97,95% pada Januari menjadi 97,08% pada Desember 2025 menunjukkan pentingnya menjaga konsistensi. Disiplin yang stabil dapat memastikan motivasi dan kemampuan pegawai diwujudkan dalam perilaku kerja yang efektif.

Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 4 Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai	Keterangan
F hitung	162,848	Signifikan
Sig. F	0,000	<0,05
R	0,942	Sangat kuat
R Square	0,887	88,7%
Adjusted R Square	0,882	88,2%

Uji F menghasilkan F hitung 162,848 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel 2,75 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Nilai R Square 0,887 menunjukkan 88,7% variasi produktivitas dijelaskan oleh work life balance, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 11,3% dijelaskan faktor lain.

Secara substantif, ketiga variabel membentuk kombinasi yang saling melengkapi. Work life balance membantu menjaga kapasitas individu, motivasi mengarahkan kemauan untuk bekerja, dan disiplin memastikan dorongan tersebut diterapkan dalam perilaku kerja yang konsisten. Kekuatan model juga menunjukkan bahwa pengelolaan

produktivitas tidak cukup dilakukan hanya melalui satu kebijakan.

Implikasi

Hasil penelitian mengindikasikan tiga area yang perlu diperhatikan BPSDM. Pertama, organisasi perlu menjaga keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan beban kerja serta komunikasi jadwal. Kedua, motivasi dapat diperkuat melalui penghargaan, umpan balik, peluang pengembangan, dan komunikasi pimpinan. Ketiga, disiplin perlu dipelihara melalui konsistensi aturan, pemantauan kehadiran, ketepatan waktu, dan kejelasan tanggung jawab.

Pengembangan kompetensi juga relevan karena BPSDM memiliki fungsi utama pengembangan aparatur. Holy et al. (2023) dan Deo et al. (2024) dalam daftar pustaka skripsi menunjukkan kaitan pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas. Oleh karena itu, program pengembangan pegawai dapat dipadukan dengan penguatan motivasi, disiplin, dan keseimbangan kerja sehingga peningkatan produktivitas dilakukan secara terpadu.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel. Hasil ini melengkapi analisis regresi karena memberikan gambaran mengenai aspek yang memperoleh penilaian relatif tinggi maupun rendah. Berdasarkan data skripsi, seluruh variabel diukur dengan skala Likert lima tingkat dan melibatkan 66 responden.

Work Life Balance

Tabel 5 Hasil Work Life Balance

Item	Mean
X1.1	3,85
X1.2	3,61
X1.3	3,53
X1.4	3,67
X1.5	3,67
X1.6	3,79
X1.7	3,76
X1.8	3,53

Mean work life balance berada pada rentang 3,53–3,85. Nilai tertinggi terdapat pada X1.1 sebesar 3,85, sedangkan nilai terendah terdapat pada X1.3 dan X1.8 sebesar 3,53. Pola ini menunjukkan bahwa responden cukup merasakan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada saat yang sama, dukungan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan juga masih memiliki ruang untuk diperkuat. Hasil deskriptif tersebut relevan dengan temuan regresi bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Motivasi Kerja

Tabel 6 Nilai Mean Motivasi

Item	Mean
X2.1	4,00
X2.2	3,95
X2.3	3,48
X2.4	3,61
X2.5	3,68
X2.6	3,82
X2.7	3,80
X2.8	3,73
X2.9	3,61
X2.10	3,79
X2.11	3,68
X2.12	3,67
Total	44,82

Nilai mean motivasi kerja berada pada rentang 3,48–4,00 dengan skor total 44,82. X2.1 merupakan item dengan nilai tertinggi, sedangkan X2.3 merupakan item dengan nilai terendah. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai tidak bersifat seragam pada seluruh aspek. Ada aspek motivasi yang sudah kuat dan ada pula aspek yang perlu diperhatikan. Temuan ini penting karena motivasi kerja terbukti signifikan dalam menjelaskan produktivitas. Penguatan motivasi dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek yang memperoleh penilaian relatif lebih rendah, tanpa mengabaikan aspek yang telah berjalan baik.

Disiplin Kerja

Tabel 7 Nilai Mean Disiplin Kerja

Item	Mean
X3.1	4,23
X3.2	3,64
X3.3	3,82
X3.4	3,88
X3.5	3,88
X3.6	3,53
X3.7	3,89
X3.8	3,76
X3.9	4,09
X3.10	3,65
Total	38,36

Nilai mean disiplin kerja berada pada rentang 3,53–4,23. X3.1 memperoleh nilai tertinggi 4,23, sedangkan X3.6 memperoleh nilai terendah 3,53. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja dinilai positif, tetapi masih terdapat aspek tertentu yang belum sekuat aspek lainnya. Temuan regresi memperlihatkan disiplin kerja memiliki koefisien 0,386, paling besar dibandingkan work life balance dan motivasi kerja. Artinya, dalam model penelitian ini, perubahan disiplin memiliki hubungan paling kuat dengan perubahan produktivitas.

Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 8 Mean Item Produktivitas

Item	Mean
Y1.1	3,56
Y1.2	3,79
Y1.3	3,56
Y1.4	3,39
Y1.5	3,58
Y1.6	3,74
Y1.7	3,24
Y1.8	3,47
Y1.9	3,64
Y1.10	3,38
Y1.11	3,94
Y1.12	3,59
Total	42,88

Mean item produktivitas berada pada rentang 3,24–3,94. Nilai tertinggi terdapat pada Y1.11 sebesar 3,94 dan terendah pada Y1.7 sebesar 3,24. Variasi ini menunjukkan bahwa produktivitas

pegawai memiliki beberapa aspek yang lebih kuat dibandingkan aspek lainnya. Secara keseluruhan, skor total produktivitas adalah 42,88. Hasil deskriptif ini memperlihatkan bahwa masih terdapat ruang peningkatan pada indikator dengan mean relatif rendah, terutama jika organisasi ingin mempertahankan peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Sintesis Hasil Penelitian

Hasil deskriptif dan inferensial memperlihatkan pola yang saling melengkapi. Work life balance memperoleh penilaian positif dan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Motivasi kerja juga menunjukkan kecenderungan positif dan berpengaruh signifikan. Disiplin kerja memiliki penilaian relatif tinggi dan menjadi variabel dengan koefisien regresi terbesar. Pada sisi lain, produktivitas memperlihatkan variasi antarindikator. Dengan demikian, produktivitas pegawai tidak cukup dipahami dari satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara kondisi kerja, dorongan untuk bekerja, dan perilaku disiplin.

Koefisien regresi disiplin yang paling besar memberikan implikasi bahwa konsistensi perilaku kerja menjadi perhatian penting. Namun, hal tersebut tidak berarti work life balance dan motivasi dapat diabaikan. Ketiga variabel terbukti signifikan dan secara bersama-sama menghasilkan model yang kuat. Kebijakan organisasi yang hanya berfokus pada pengawasan disiplin tanpa menjaga motivasi dan keseimbangan kerja berpotensi kurang optimal. Sebaliknya, motivasi yang tinggi perlu didukung perilaku disiplin agar dorongan kerja benar-benar diwujudkan dalam pencapaian tugas.

Nilai R Square sebesar 0,887 menunjukkan bahwa 88,7% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh work life balance, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sebesar 11,3% sisanya berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Oleh karena

itu, hasil penelitian memberikan bukti kuat mengenai tiga faktor yang diteliti, tetapi tidak dapat ditafsirkan sebagai satu-satunya faktor yang menentukan produktivitas pegawai.

Keterkaitan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian memperkuat penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi. Faeni (2021), Fauziah et al. (2024), dan Hijrawati et al. (2025) membahas keterkaitan work life balance dengan produktivitas. Pada motivasi, Dahlia et al. (2022) mengaitkan motivasi dengan produktivitas, sedangkan Irfan et al. (2024) membahas pengaruh motivasi kerja. Pada disiplin, Tura et al. (2022) dan Simarmata et al. (2025) menunjukkan pentingnya disiplin dalam produktivitas. Kesamaan arah temuan memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki dasar empiris yang relevan.

Kontribusi penelitian ini adalah menguji work life balance, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Uji simultan menghasilkan F hitung 162,848 dengan signifikansi 0,000 dan R Square 0,887. Hasil tersebut memberikan gambaran terpadu mengenai faktor yang berhubungan dengan produktivitas pegawai pada organisasi pemerintahan.

SIMPULAN

Work life balance, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Work life balance memiliki B 0,330, t 9,106, sig. 0,000; motivasi kerja memiliki B 0,309, t 13,888, sig. 0,000; dan disiplin kerja memiliki B 0,386, t 14,569, sig. 0,000. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan F 162,848 dan sig. 0,000. R² sebesar 0,887 menunjukkan 88,7% variasi produktivitas

dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator (Cet. 2). Zanafa Publishing.
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.11006>
- Dahlia, S. P., Enas, E., & Suhendi, R. M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(2).
- Deo, L. M. J., Timuneno, T., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(4), 815–825. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i4.14334>
- Faeni, D. P. (2021). Pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 120–131.
- Fauziah, S., Nurhayati, D., & Rahman, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–57.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS Statistics 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hijrawati, H., Rahman, M., & Yusuf, A. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng Kabupaten Morowali. *Jurnal*

- Ekonomi dan Bisnis, 8(12), 8927–8935.
- Holy, I., Haedar, & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1761–1771.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara*, 2(1), 107–121.
- Jain, S., & Chatterjee, P. (2025). The influence of work life balance on employee productivity: A literature review in the context of modern companies. *International Journal of Management Studies*, 2(4), 88–102.
- Kristanto, A., & Padmakusumah, R. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada FORZAK Garut. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 211–223.
- Mansur, M., Suryatna, D., Bangki, R., Surianti, S., & Rahmah, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(2).
- Muflihini, M. H. (2024). Motivasi kerja dalam organisasi modern. *Eureka Media Aksara*.
- Noranisa, N., & Rijali, N. F. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 35–46.
- Rachman, A., Hidayat, R., & Abdullah, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia era digital. *Widina Bhakti Persada*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Simarmata, S. B., Sinurat, E. J., & Saragih, H. (2025). Pengaruh employee participation, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 501–514.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tura, T. B., Sunarsi, D., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 422–430.
- Wardani, M. I., Rahman, A., & Putri, S. (2024). The influence of work motivation, work life balance, work productivity on hustle culture and employee performance at PT PLN (Persero) Main Distribution Unit for South Kalimantan and Central Kalimantan UP3 Palangka Raya. *International Journal of Business and Management Research*, 3(1), 146–156.
- Woru, M. B., Agustinus, J., Thane, S., & Sarminanto. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi SDM terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 1(2), 70–85.
- Sembiring, M. A., & Azhar, Z. (2017). Factors Analysis And Profit Achievement For Trading Company By Using Rough Set Method. *International Journal of Artificial Intelligence Research*. 1(1): 15 – 19