

Pengaruh Motivasi Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT YZ

Nurul Ma'rifah¹, Nandang², Rengga Madya Pratana³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info

Article history:

Received Mei, 2026

Revised Mei, 2026

Accepted Mei, 2026

Kata Kunci:

Motivasi Kerja
Work Life Balance
Kinerja Karyawan
SPSS
PT YZ

Keywords:

Work Motivation
Work Life Balance
Employee Performance
SPSS
PT YZ

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja serta work life balance terhadap kinerja karyawan di PT YZ. Total populasi dalam penelitian ini adalah 250 individu dengan sampel yang diambil sebanyak 154 responden. Pemilihan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error sebesar 5%, dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan distribusi kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5 poin. Data diolah dengan bantuan SPSS melalui beberapa langkah, termasuk pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh secara terpisah maupun bersamaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terpisah, motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai t hitung 2,767 yang lebih besar dari t tabel 1,975, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih rendah dari 0,05. Begitu juga, work life balance terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,114 yang melebihi t tabel 1,975 dan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Secara bersamaan, kedua variabel, yaitu motivasi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung 28,020 yang melampaui F tabel 3,06 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,487 menandakan bahwa sekitar 48,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

ABSTRACT

This research aims to explore how work motivation and work-life balance influence employee performance at PT YZ. The study's population included 250 people, and a sample of 154 participants was selected. To determine the sample size, the Slovin formula was applied using a 5% margin of error, while the sampling method used was simple random sampling. The research utilized a quantitative approach with an associative design. Information was gathered through interviews, observations in the field, and distributing questionnaires that employed a Likert scale from 1 to 5 points. Data analysis was performed using SPSS, which included assessing data quality, conducting classical assumption tests, and applying multiple linear regression analysis to investigate both individual and combined impacts. The results indicated that work motivation has a partial positive and significant effect on employee performance, highlighted by a t -value of 2.767, which surpasses the t -table value of 1.975, with a significance level of 0.006 that is below the 0.05 mark. Likewise, work-

life balance also had a positive and significant influence on employee performance, as shown by a t-value of 5.114, which is greater than the t-table of 1.975, and a significance level of 0.000, which is under 0.05. When examined together, work motivation and work-life balance jointly had a positive and significant impact on employee performance, supported by an F-value of 28.020 that is higher than the F-table value of 3.06, with a significance level of 0.000 below 0.05. Additionally, a coefficient of determination of 0.487 implies that these two factors account for 48.7% of the variation observed in employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Nurul Ma'rifah

Institution: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn22nurulmarifah@mhs.ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah elemen kunci yang berpengaruh pada kesuksesan suatu lembaga, baik secara nasional ataupun global. Perusahaan terus dituntut untuk selalu memajukan Sumber Daya Manusia, tingkat produktivitas dan komitmen yang tingginya di masa persaingan bisnis yang ketat ini. Optimalisasi kinerja ini tidak bisa dilepaskan dari faktor internal yang memengaruhi individu, seperti motivasi kerja dan kemampuan perusahaan dalam menjamin keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan atau yang sering disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Untuk mencapai puncak kinerja yang stabil bukanlah hal yang mudah. Studi manajemen SDM secara konsisten menunjukkan masalah kinerja yang sering kali berakar dari kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kurangnya motivasi kerja yang dapat menyebabkan burnout dan penurunan kualitas hasil kerja karyawan, Sementara itu, tenaga kerja yang bersemangat akan lebih proaktif dalam mengasah kemampuan dan memberikan sumbangsih. Di samping itu, ketidakharmonisan antara tugas dan kehidupan pribadi (work life balance) akibat budaya kerja yang menuntut ketersediaan penuh waktu serta minimnya fleksibilitas yang dapat menimbulkan stres dan absensi karena masalah kesehatan fisik ataupun mental.

Teori sumber daya manusia (human resource theory) merupakan evolusi dari pemikiran klasik dan neo-klasik (seperti teori hubungan manusia). Teori ini berfokus pada pentingnya investasi pada karyawan, termasuk dalam pengembangan, kesejahteraan dan yang paling penting motivasi mereka. Ketika organisasi ataupun perusahaan berinvestasi dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi, maka hal itu secara langsung akan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. Kemudian secara signifikan menghasilkan peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan,

Berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dapat dipahami melalui kerangka Social Exchange Theory (Blau, 1964), yang menegaskan bahwa interaksi sosial dalam organisasi berlandaskan pada timbal balik antara pengorbanan dan perolehan manfaat. Apabila karyawan merasakan dukungan, pengakuan, serta keseimbangan kerja yang memadai, mereka cenderung merespons dengan meningkatkan performa dan komitmen mereka kepada perusahaan. Dalam perspektif teori ini, keterkaitan antara motivasi kerja, work life balance, dan kinerja karyawan mencerminkan sebuah pertukaran psikologis yang saling menguatkan antara individu dan organisasi.

Sejumlah kajian mutakhir turut memperkuat perspektif tersebut. Wahyudin et al. (2025) Mengemukakan bahwa dorongan terhadap pekerjaan dan keseimbangan antara kehidupan kerja

serta kehidupan pribadi secara langsung mempengaruhi kepuasan dan juga kinerja karyawan, di mana kepuasan bekerja bertindak sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan keduanya. Penelitian Iqlima & Wisnu (2024) dalam industri konstruksi juga menunjukkan bahwa dorongan kerja dan keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, dan pengaruh tersebut semakin kuat ketika perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang proporsional.

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan yang bersumber dari di dalam dan di luar diri seseorang untuk mendorong individu mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi biasanya menunjukkan ketertarikan yang besar, rasa tanggung jawab, dan inisiatif yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi berpotensi mengakibatkan penurunan kinerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta lemahnya komitmen terhadap organisasi. Mundung et al. (2022) menyampaikan bahwa dorongan untuk bekerja adalah faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan kepemimpinan ataupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, Oktasiana & Hamzi (2025) menghasilkan temuan yang berbeda, yakni motivasi kerja tidak senantiasa memberikan pengaruh yang signifikan apabila sistem kerja dan budaya organisasi tidak mendukung keseimbangan hidup karyawan.

Kondisi serupa juga tampak pada hasil penelitian di berbagai sektor industri. Beberapa studi menemukan bahwa rendahnya kinerja karyawan kerap dikaitkan dengan turunnya motivasi dan ketimpangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Wahyudin et al. (2025) mencatat bahwa sekitar 40–50% karyawan di sektor jasa mengalami kemerosotan kinerja akibat tekanan kerja dan minimnya dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup mereka. Penelitian Ma'ruf (2025) turut mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan dengan beban kerja yang berlebihan menunjukkan penurunan produktivitas sebagai dampak dari berkurangnya motivasi dan terbatasnya waktu pemulihan. Kondisi ini menegaskan bahwa dimensi psikologis dan keseimbangan personal memegang peran yang krusial dalam mempertahankan kinerja optimal di lingkungan kerja.

Selain itu, hasil penelitian (Oktasiana & Hamzi, 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja, work life balance, Serta etika kerja yang positif dapat menghasilkan suasana kerja yang baik dan berpengaruh baik terhadap efisiensi kerja. Ketika perusahaan mampu memberikan ruang keseimbangan dan apresiasi terhadap kinerja individu, maka karyawan akan membalas dengan dedikasi dan loyalitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, baik motivasi kerja maupun work life balance adalah dua komponen utama yang tidak bisa dipisahkan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, terutama di perusahaan yang menuntut efisiensi dan produktivitas tinggi seperti PT YZ.

Berdasarkan penjelasan di atas, studi ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan sejauh mana motivasi kerja dan work life balance memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT YZ. Melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan diperoleh bukti empiris mengenai kontribusi kedua faktor tersebut dalam mendorong peningkatan produktivitas, sekaligus menghasilkan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen PT YZ dalam merancang strategi sumber daya manusia yang berlandaskan pada prinsip kesejahteraan karyawan, efektivitas operasional, dan kesinambungan organisasi untuk jangka waktu panjang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Motivasi Kerja*

Motivasi merupakan elemen mendasar yang membentuk perilaku manusia, terutama dalam lingkup dunia kerja. Motivasi berperan sebagai penggerak, penopang, atau pemenuh kebutuhan yang membangkitkan semangat seseorang untuk mengambil tindakan tertentu menuju hasil yang terbaik (Fenti et al., 2021). Sejalan dengan pandangan Sutrisno dalam Elazhari et al. (2021) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang menggerakkan orang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi untuk bekerja menjadi salah satu elemen yang sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena individu yang memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Afandi (2018:23) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri individu akibat adanya dorongan, antusiasme, serta dorongan untuk menjalankan suatu aktivitas dengan tulus, penuh kesungguhan, dan rasa senang, sehingga hasil yang dicapai dari aktivitas tersebut menjadi baik dan bernilai tinggi.

Maria et al. (2022) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni *moreve*, yang mengandung arti dorongan untuk bergerak. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong baik yang berasal dari internal maupun eksternal individu yang menggerakkan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan bersemangat guna mewujudkan target yang telah ditetapkan. Motivasi diyakini memainkan peranan sentral dalam membentuk kinerja karyawan, sebab semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar pula kontribusi yang akan diberikan karyawan dalam pekerjaannya. Hasibuan menegaskan bahwa sejumlah faktor seperti penghargaan, suasana tempat kerja, dan kualitas hubungan dengan pimpinan merupakan elemen yang turut membentuk motivasi, yang pada akhirnya berimbas pada performa kerja karyawan. Karyawan yang merasa diakui, memiliki rasa aman, dan berada dalam iklim kerja yang kondusif cenderung lebih produktif serta memperlihatkan peningkatan dalam kinerjanya.

Herzberg dalam Farah & Zulvia (2025) melalui teori dua faktornya menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi individu. Pertama, faktor intrinsik yang tumbuh dari dalam diri seseorang, meliputi rasa pencapaian, pengakuan atas kinerja, tanggung jawab, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Kedua, faktor ekstrinsik yang bersumber dari luar individu, seperti imbalan finansial, regulasi perusahaan, serta kualitas hubungan dengan atasan maupun rekan sejawat. Kedua kelompok faktor ini secara bersama-sama mendorong individu untuk menampilkan kinerja yang lebih baik. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan berkinerja, yakni hasrat untuk menghadapi tantangan, mencapai kemajuan, dan terus mengembangkan kapasitas diri.
2. Kebutuhan berafiliasi, yakni keinginan untuk membangun kedekatan dan menjalin relasi yang bermakna dengan orang-orang di sekitarnya.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yakni dorongan untuk menghasilkan output pekerjaan yang bernilai tinggi dan berkualitas.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yakni keinginan untuk memegang kendali atas suatu situasi, yang biasanya disertai keberanian mengambil risiko dan kemampuan mengatasi berbagai hambatan.

Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan kebutuhan mendasar yang ada dalam diri setiap karyawan dan perlu terpenuhi agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya; sementara motivasi itu sendiri adalah kondisi psikologis yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan yang dilatarbelakangi oleh motif tertentu. Merujuk pada berbagai pemaparan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang mengarahkan karyawan untuk bertindak dan meraih tujuan dengan penuh semangat, produktivitas tinggi, serta performa yang optimal.

2.2 *Work life balance*

Menurut Hudson (2005), *work life balance* bisa diartikan sebagai tingkat kepuasan yang timbul akibat menjalani peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja. Di sisi

lain, Greenhaus dan Allen, seperti dikutip dalam Abdul (2024), menjelaskan work life balance sebagai ukuran efektivitas seseorang beserta kepuasan saat menjalankan tugas pekerjaan dan keluarga yang sesuai dengan prioritas hidupnya pada waktu tertentu.

Clark, sebagaimana disebutkan dalam Ida et al. (2024), berpendapat bahwa work life balance melibatkan pencapaian keseimbangan antara waktu serta energi yang dialokasikan untuk pekerjaan dengan kegiatan non-kerja lainnya, guna menciptakan kehidupan yang lebih harmonis. Sementara Astuti et al. (2025) menyatakan bahwa pekerja dengan work life balance yang optimal lebih pandai mengatasi beban dan tuntutan kerja, sehingga berpengaruh positif pada kinerja mereka. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini biasanya tampak lebih bersemangat, berkomitmen tinggi, dan memberikan kinerja unggul di kantor.

Mardiani dan Widiyanto (2021) menyebut work life balance sebagai konsep penyeimbangan antara ambisi karier dengan elemen kehidupan pribadi, seperti kebahagiaan, waktu luang, serta keluarga. Ketika keseimbangan antara dunia kerja dan pribadi terjaga, hal itu akan membangkitkan motivasi kerja yang kuat, kepuasan pekerjaan yang lebih baik, serta rasa tanggung jawab yang total, baik di ranah profesional maupun personal. Indikator-indikator yang mempengaruhi work life balance seseorang mencakup hal-hal berikut:

1. Keseimbangan Waktu (Time Balance), yaitu bagaimana membagi waktu antara aktivitas di tempat kerja dan tanggung jawab di luar itu. Waktu untuk tugas perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan pribadi, seperti menyisihkan momen untuk hobi, liburan, atau berkumpul dengan teman dan keluarga.
2. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance), yang menyangkut keterlibatan emosional antara pekerjaan dan keluarga secara proporsional. Saat keseimbangan peran tercapai, seseorang tak lagi merasa bingung atau konflik, termasuk menghindari stres akibat kerja.
3. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance), yakni derajat kepuasan seseorang dalam mengelola kehidupan kerja dan pribadi. Ini terlihat dari rasa nyaman saat bekerja maupun menikmati aspek personalnya.

Dari beragam pandangan tersebut, work life balance pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk menyamakan peran kerja dan pribadi sambil mengurangi konflik, sehingga keduanya bisa berjalan efektif dan selaras.

2.3 Kinerja

Abdul (2024) berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah cabang ilmu yang menggabungkan elemen seni untuk menerapkan prinsip manajemen secara fleksibel, representatif, dan penuh aspirasi, demi mewujudkan visi serta misi perusahaan lewat pemanfaatan sumber daya manusia di organisasi secara maksimal.

Ida et al. (2024) menggambarkan kinerja sebagai tingkat kualitas dan kuantitas output kerja dari individu atau kelompok dalam suatu tugas khusus, yang muncul dari kemampuan alami, keterampilan yang didapat lewat pembelajaran, serta dorongan untuk berkinerja. Untuk menilai tingkat kinerja seseorang, diperlukan penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin.

Tasya dan Shinta (2023) mendefinisikan kinerja sebagai capaian kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang diraih karyawan saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Indikator-indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas, yaitu evaluasi kinerja yang fokus pada efektivitas dan standar mutu hasil kerja melalui pendekatan atau teknik khusus.

2. Kuantitas, variabel pengukur kinerja berdasarkan volume output kerja, seperti nilai moneter, jumlah unit, atau total siklus kegiatan ekonomi yang bisa dihitung.
3. Waktu (Jangka Waktu), di mana setiap pekerjaan punya batas penyelesaian sendiri, termasuk waktu minimum dan maksimum yang harus dipatuhi pekerja.
4. Penekanan Biaya, operasional unit organisasi berjalan sesuai anggaran yang sudah direncanakan, mencakup estimasi seluruh biaya yang dibutuhkan.
5. Pengawasan, pemantauan berkala terhadap kemajuan kerja karyawan di setiap proyek perusahaan sangat krusial untuk dilakukan.
6. Hubungan Antar Karyawan, penilaian kinerja sering melihat kerjasama dan keharmonisan antara karyawan dengan atasan atau sesama, yang menunjukkan kemampuan menghargai dan bekerja sama dengan tim.

Dari berbagai penjelasan di atas, kinerja karyawan pada intinya adalah hasil kerja individu atau kelompok di organisasi, diukur dari kualitas serta kuantitas tugas yang diselesaikan sesuai beban tanggung jawab. Faktor pendorongnya mencakup kemampuan bawaan, skill dari proses belajar, dan motivasi kinerja. Manajemen kinerja membantu capai tujuan perusahaan melalui pengoptimalan potensi karyawan, sed.

2.4 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1. Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

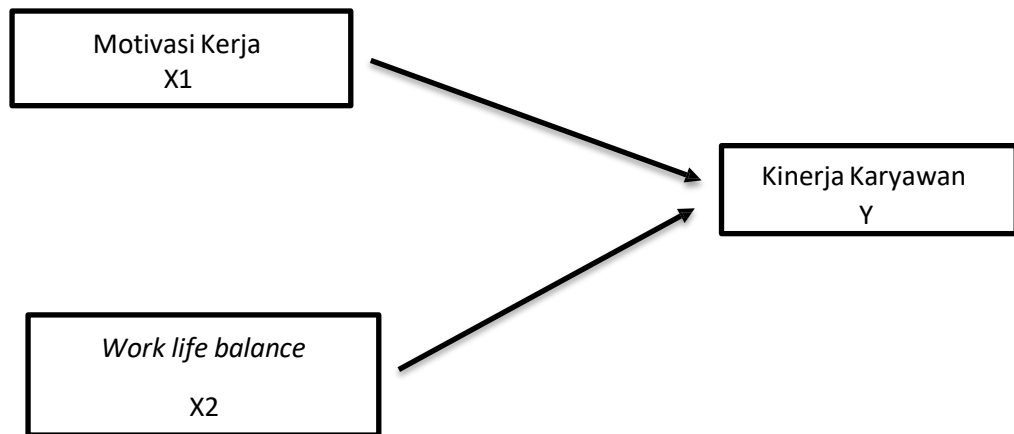
Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong, baik dari dalam diri maupun dari luar, yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan keseriusan karyawan saat menunaikan tugas serta kewajibannya untuk capai sasaran organisasi. Pekerja dengan tingkat motivasi tinggi biasanya menunjukkan inisiatif lebih besar, rasa bertanggung jawab yang kuat, dan produktivitas yang unggul, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dari sisi kualitas maupun jumlah. Sebaliknya, motivasi yang lemah bisa menyebabkan penurunan antusiasme, kurangnya keterlibatan, dan gagalnya target organisasi. Bukti empiris dari Akbar et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif serta nyata terhadap kinerja karyawan, di mana kenaikan motivasi mendorong produktivitas dan efektifnya kerja yang lebih baik. Hal ini selaras dengan Sihombing (2026) yang menekankan peran krusial motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab motivasi memacu individu bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab penuh. Oleh karena itu, motivasi kerja jadi elemen penentu utama atas tingkat kinerja karyawan di organisasi.

2. Dampak Work Lofe Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance merujuk pada kemampuan seseorang menyetarakan beban pekerjaan dengan urusan pribadi secara selaras, sehingga karyawan bisa jalankan kedua aspek itu efektif tanpa konflik berlebih. Keseimbangan yang baik membantu jaga kesehatan fisik dan pikiran, kurangi stres, serta tingkatkan rasa puas dan nyaman bekerja, yang akhirnya dorong peningkatan kinerja. Lawannya, ketidakseimbangan antara kerja dan pribadi rawan picu kelelahan, tekanan, serta turunnya produktivitas. Sumarna dan Murniyati (2025) membuktikan bahwa work life balance beri dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dikarenakan keseimbangan ini tingkatkan konsentrasi, output, dan standar kerja. Pendapat ini diperkuat Fatmala (2026) yang bilang karyawan dengan work life balance prima cenderung punya kinerja lebih tinggi ketimbang yang ketidakseimbangan. Jadi, work life balance jadi kunci pendukung optimalisasi kinerja karyawan.

3. Dampak Motivasi Kerja dan Work life balance terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja serta work life balance adalah dua elemen krusial yang secara bareng-bareng pengaruhi Kinerja karyawan; motivasi kerja sebagai pemicu internal yang menggerakkan kerja maksimal, sedangkan work life balance sebagai penyangga kestabilan fisik-mental. Gabungan motivasi tinggi dan work life balance yang apik ciptakan lingkungan kerja nyaman, naikan kepuasan kerja, serta pacu produktivitas dan efektivitas karyawan. Wahyudin et al. (2025) menyatakan bahwa keduanya secara bersamaan beri pengaruh positif serta nyata pada kinerja karyawan, sebab tingkatan output dan mutu kerja sekaligus. Ini didukung Ayuningtyas dan Kasiyati (2025) yang sebut karyawan dengan motivasi kuat plus work life balance baik tampil lebih prima daripada yang cuma punya salah satu saja. Dengan begitu, motivasi kerja dan work life balance bareng-bareng jadi dorongan utama tingkatan kinerja karyawan di organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari penjelasan dan gambar diatas maka diperoleh hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT YZ
2. Terdapat Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja Karyawan PT YZ
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Work life Kinerja Karyawan PT YZ

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna menganalisis dan menguji dampak motivasi kerja serta *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT YZ, yang berlokasi di Cikarang, Kabupaten Bekasi. Total populasi mencapai 250 karyawan, dan pemilihan sampel dilakukan pakai teknik probability sampling lewat simple random sampling. Hasilnya, sampel terpilih sebanyak 154 responden berdasarkan rumus Slovin dengan margin error 5%. Data dikumpul via wawancara, pengamatan langsung, plus sebarakan kuesioner skala Likert (1-5) yang sudah dites validitas dan reliabilitasnya dulu.

Pengolahan data dibantu software SPSS lewat langkah-langkah seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta regresi linear berganda buat cek pengaruh variabel secara terpisah atau barengan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y di sini adalah kinerja karyawan, X_1 untuk motivasi kerja, X_2 buat *work life balance*. Pendekatan ini dipakai guna deteksi pengaruh variabel bebas secara parsial (uji t) atau simultan (uji F) ke variabel terikat, plus hitung kontribusi pengaruhnya lewat koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dibuat khusus untuk menelaah dampak motivasi kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan di PT YZ. Data utamanya didapat dari 154 responden yang sudah lengkap isi kuesionernya.

Dari analisis deskriptif, terlihat bahwa mayoritas responden berada di usia produktif dan punya komposisi status pernikahan yang seimbang. Kondisi ini nunjukkan bahwa responden punya profil yang pas buat kasih info akurat soal situasi kerja serta pencapaian kinerja karyawan.

Studi ini pakai data kuantitatif dari 154 karyawan PT YZ. Pengumpulan data lewat kuesioner yang ukur variabel motivasi kerja, work life balance, plus kinerja karyawan. Semua data sudah lolos tes kualitas data dan asumsi klasik sebelum lanjut ke analisis regresi linear berganda.

4.1.1 Hasil Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji ini dipakai buat ngecek dan ngukur apakah instrumen penelitian yang kita pakai di studi ini emang cocok dan bisa diandalkan. Di penelitian ini, tes validitas diterapin ke tiga variabel: motivasi kerja (X1), work life balance (X2), serta kinerja karyawan (Y). Cara uji validitasnya lewat korelasi antara skor tiap item pernyataan sama skor total variabel (corrected item-total correlation).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, work life balance dan kinerja karyawan

Correlations			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja 1.1	.660**	0,157	Valid
Motivasi kerja 1.2	.553**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.3	.652**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.4	.629**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.5	.776**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.6	.595**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.7	.524**	0,157	Valid
Motivasi Kerja 1.8	.601**	0,157	Valid
Work Life Balance 2.1	.773**	0,157	Valid
Work Life Balance 2.2	.727**	0,157	Valid
Work Life Balance 2.3	.711**	0,157	Valid
Work Life Balance 2.4	.666**	0,157	Valid
Work Life Balance 2.5	.704**	0,157	Valid
Work Life Balance 2.6	.756**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 1	.783**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 2	.760**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 3	.694**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 4	.758**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 5	.725**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 6	.697**	0,157	Valid
Kinerja Karyawan 7	.705**	0,157	Valid

Sumber: SPSS 25

Dari hasil tes di Tabel 1, terbukti bahwa semua item pernyataan buat variabel motivasi kerja, work life balance, dan kinerja karyawan punya koefisien korelasi yang melebihi nilai r-tabel yakni 0,157. Ini berarti tiap item di ketiga variabel itu hasilkan r-hitung lebih tinggi daripada r-tabel 0,157. Jadi, semua item pernyataan dianggap valid dan pantas dipakai sebagai alat ukur di penelitian ini. Fakta ini nunjukin bahwa masing-masing item bisa wakilin indikator-indikator di variabelnya dengan baik, sehingga ngukur motivasi kerja, work life balance, juga kinerja karyawan secara pas dan presisi.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Sebelum melanjutkan ke tahap analisis data penelitian, terlebih dahulu dilaksanakan pengujian reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengecek seberapa handalnya dan konsistennya alat ukur dalam menilai setiap variabel yang diteliti. Alat yang memenuhi syarat uji reliabilitas akan memberikan data yang stabil dan bisa dipercaya, sehingga layak dijadikan landasan dalam proses analisis berikutnya. Oleh sebab itu, pengujian reliabilitas merupakan tahapan krusial yang perlu dilakukan guna memastikan kualitas data yang diperoleh dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja, Work Life Balance dan Kinerja Karyawan

Item	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,767	0,60	Reliabel
Work life balance (X2)	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,644	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2, hasil tes reliabilitas buat variabel motivasi kerja, work life balance, dan kinerja karyawan nunjukin nilai Cronbach's Alpha di semua variabel melebihi batas minimal 0,60. Makanya, seluruh variabel di penelitian ini dikategorikan reliabel, artinya alat ukurnya punya konsistensi yang mantap. dan dapat dipergunakan secara berulang dalam proses pengukuran. Instrumen yang reliabel mencerminkan bahwa jawaban yang diberikan responden bersifat relatif stabil dan konsisten, sehingga data yang dihasilkan layak untuk dipercaya dan dianalisis pada tahap selanjutnya.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas di penelitian ini dilakukan supaya bisa diketahui apakah data residualnya berdistribusi normal atau enggak. Tesnya pakai dua cara: analisis grafik plus uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26378470
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.045
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS 25

Dari Tabel 3, hasil tes normalitas pakai metode Kolmogorov-Smirnov kasih nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Angka itu lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, jadi bisa disimpulkan data residual di penelitian ini normal distribusinya. Artinya, model regresi udah penuhi syarat normalitas dan siap dipakai buat analisis regresi linear berganda juga uji hipotesis selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini agar mengetahui ada atau tidaknya hubungan korelasi tinggi antar variabel bebas di model regresi yang digunakan.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.663	1.476		5.191	.000		
Motivasi Kerja (X1)	.183	.054	.222	3.421	.001	.594	1.685
Work Life Balance (X2)	.635	.065	.630	9.731	.000	.594	1.685

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5, hasil tes multikolinearitas nunjukin nilai tolerance 0,594 dan VIF 1,685 buat tiap variabel independen. Karena tolerance > 0,10 dan VIF < 10, bisa dipastikan nggak ada masalah multikolinearitas antar variabel bebas di model ini. Jadi, X1 dan X2 nggak saling berkorelasi kuat, dan aman banget dimasukin ke analisis regresi.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai di penelitian ini buat ngukur seberapa besar dampak motivasi kerja (X1) dan work life balance (X2) ke kinerja karyawan (Y), baik secara terpisah atau barengan. Prosesnya lewat software SPSS, yang kasih koefisien regresi nunjukin arah plus kekuatan pengaruh tiap variabel bebas ke yang tergantung. Detail hasilnya ada di Tabel 2.6 ini.

Tabel 6. Persamaan Rregresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.663	1.476		5.191	.000
Motivasi Kerja (X1)	.183	.054	.222	3.421	.001
Work Life Balance (X2)	.635	.065	.630	9.731	.000

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.663 + 0.183X1 + 0.635X2$$

Persamaan yang keluar bilang nilai konstanta 7,663 artinya kalau motivasi kerja dan work life balance nol, kinerja karyawan masih stay di 7,663. Koefisien regresi motivasi kerja 0,183 nunjukin pengaruh positif ke kinerja karyawan—setiap naiknya motivasi, kinerja ikut naik. Begitu juga koefisien work life balance 0,635 yang positif, maknanya work life balance makin bagus, kinerja makin tinggi. Selain itu, work life balance punya pengaruh lebih gede daripada motivasi kerja, keliatan dari koefisiennya yang lebih besar, jadi dia variabel paling berpengaruh dominan ke kinerja karyawan di studi ini.

4.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t ini buat ngecek pengaruh tiap variabel bebas secara terpisah ke variabel tergantung, yaitu motivasi kerja (X1) dan work life balance (X2) ke kinerja karyawan (Y). Caranya bandingin t-hitung sama t-tabel, plus liat nilai signifikansi (p-value). T-tabelnya 1,975 (df = 154-2-1 = 151, $\alpha = 0,05$). Kalau t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, berarti variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial. Hasilnya ada di Tabel 7 ini.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t table	t hitung	p value (Sig.)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1.975	3.421	0.001	Berpengaruh positif dan signifikan
Work life balance (X2)	1.975	9.731	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 7, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

T-hitung 3,421 lebih besar dari t-tabel 1,975, dan signifikansi 0,001 < 0,05. Ini bukti motivasi kerja beri dampak positif serta nyata ke kinerja karyawan makin tinggi motivasinya, makin naik kinerjanya. Jadi, hipotesis pertama diterima.

2. Work life balance (X2)

T-hitung 9,731 ngalahin t-tabel 1,975, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, work life balance punya pengaruh positif dan signifikan ke kinerja karyawan semakin seimbang pekerjaan dan hidup pribadi, semakin bagus kinerjanya.

Hipotesis kedua pun diterima.

4.3.2 Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1302.177	2	651.089	125.388	.000 ^b
	Residual	784.082	151	5.193		
	Total	2086.260	153			

Sumber: SPSS 25

Dari Tabel 8, keliatan F-hitung 125,388 dengan signifikansi 0,000. Nilai itu < 0,05, jadi X1 dan X2 barengan beri pengaruh signifikan ke Y. Ini nunjukin model regresi di penelitian ini cocok banget buat jelasin hubungan antar variabel bebas dan tergantung.

1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.619	2.27873

Sumber: SPSS 25

Dari Tabel 2.8, nilai R Square 0,624 dan Adjusted R Square 0,619. Artinya, motivasi kerja (X1) dan work life balance (X2) bisa jelasin variasi perubahan kinerja karyawan (Y) sampe 61,9%, sisanya

39,1% dari faktor lain di luar model ini. Jadi, model regresi punya kemampuan penjelasan yang solid dan kuat buat gambarin hubungan variabel bebas sama tergantung.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT YZ

Hasil studi nunjukin t-hitung 3,421 lebih besar dari t-tabel 1,975, signifikansi $0,001 < 0,05$, juga koefisien regresi 0,183 dengan rumus $Y = 7,663 + 0,183X_1 + 0,635X_2$. Ini bukti motivasi kerja (X_1) secara parsial beri pengaruh positif dan nyata ke kinerja karyawan (Y), jadi H_0 ditolak, H_a diterima. Maksudnya, makin tinggi motivasinya, makin naik kinerja karyawan dari kualitas, jumlah, sampe ketepatan waktu selesai kerja. Motivasi bikin karyawan kerja lebih maksimal, tanggung jawab gede, dan usaha keras capai target perusahaan.

Temuan ini cocok sama Akbar et al. (2025) yang buktiin motivasi kerja pengaruhi positif kinerja karyawan lewat naikin semangat, produktivitas, dan komitmen. Sama kayak Sihombing (2026) yang bilang motivasi penting banget buat tingkatin kinerja karyawan karyawan motivasi tinggi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan efektif ngerjain tugas. Jadi, motivasi kerja emang kunci dorong kinerja karyawan di PT YZ.

4.4.2 Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT YZ

Dari hasil, t-hitung 9,731 ngalahin t-tabel 1,975, signifikansi $0,000 < 0,05$, koefisien 0,635, rumus $Y = 7,663 + 0,183X_1 + 0,635X_2$. Work life balance (X_2) parsial pengaruh positif signifikan ke kinerja (Y), H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, makin bagus seimbang kerja dan hidup pribadi, makin tinggi kinerjanya. Keseimbangan ini kurangi stres, tambah nyaman kerja, jaga fisik-mental, biar karyawan fokus, produktif, dan optimal.

Ini selaras Sumarna dan Murniyati (2025) yang buktiin work life balance pengaruhi positif kinerja via naikin kepuasan, produktivitas, kualitas kerja. Fatmala (2026) juga sebut karyawan dengan balance bagus punya kinerja lebih oke daripada yang nggak. Makanya, work life balance jadi faktor utama even paling dominan dorong kinerja di PT YZ.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Work life balance secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT YZ

Hasilnya F-hitung 125,388 lebih dari F-tabel 3,06, signifikansi $0,000 < 0,05$, rumus $Y = 7,663 + 0,183X_1 + 0,635X_2$. Motivasi kerja (X_1) dan work life balance (X_2) simultan pengaruh positif signifikan ke kinerja (Y), H_0 ditolak, H_a diterima. Kinerja nggak cuma dari motivasi internal, tapi juga balance eksternal yang dukung kesejahteraan kerja. Gabungan motivasi tinggi dan balance apik bikin suasana kerja enak, naikin kepuasan, dorong kerja efektif-produktif.

Cocok sama Wahyudin et al. (2025) yang buktiin keduanya bareng pengaruhi positif kinerja lewat tingkatin produktivitas-kualitas barengan. Ayuningtyas dan Kasiyati (2025) bilang kombinasi ini optimalkan kinerja karena karyawan lebih semangat, nyaman, dan harmonis antara kerja-pribadi. Jadi, motivasi kerja plus work life balance simultan emang dorongan besar buat tingkatin kinerja karyawan di PT YZ.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data plus uji hipotesis yang udah dilakukan, kesimpulan utamanya begini:

- Motivasi kerja emang beri dampak positif dan nyata ke kinerja karyawan di PT YZ. Makin tinggi motivasinya, makin naik kinerjanya dari sisi kualitas, jumlah kerja, sampe ketepatan waktu selesai tugas.
- Work life balance juga pengaruh positif signifikan ke kinerja karyawan. Balance antara kerja dan hidup pribadi bantu tambah rasa nyaman kerja, kurangi stres, serta pacu produktivitas karyawan.

- c. Motivasi kerja dan work life balance barengan buktikan pengaruh positif nyata ke kinerja karyawan. Ini nunjukkan kinerja nggak cuma dari dorongan internal motivasi, tapi juga faktor luar kayak kebijakan perusahaan yang dukung work life balance karyawan.

IMPLIKASI

- a. Perusahaan sebaiknya dorong motivasi kerja lewat sistem reward yang fair, pengembangan karir, komunikasi lancar, plus dukung balance kerja-hidup pakai jam kerja fleksibel dan program welfare karyawan.
- b. Hasil ini menguatkan teori social exchange dan human resource theory, yang bilang motivasi kerja sama work life balance barengan pengaruh besar ke kinerja karyawan kunci di manajemen SDM jaman sekarang.
- c. Buat riset berikutnya, coba tambah variabel kayak kepemimpinan transformasional, budaya organisasi inovatif, atau kepuasan kerja sebagai mediator antara motivasi kerja, work life balance, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1). <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Abdul. (2024). Manajemen kinerja: Optimalisasi visi-misi via SDM. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 55-70. <https://journal.unnes.ac.id/journals/maj/article/download/31402/6299>
- Afandi, P. (2018). Motivasi kerja: Keinginan internal untuk hasil berkualitas (hlm. 23). <http://repository.stei.ac.id/8357/8/BAB%202.pdf>
- Akbar et al. (2025). Motivasi kerja positif pada kinerja karyawan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 40-55. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Astuti et al. (2025). Work life balance dan efektivitas beban kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Digital*, 10(2), 78-90. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1727>
- Ayuningtyas & Kasiyati. (2025). Motivasi-WLB simultan tingkatkan kinerja. *Semantic Scholar Journal*, 14(1), 60-75. <https://pdfs.semanticscholar.org/f59c/fdc92bd96d1fb8887a7d2aab523bd62c656b.pdf>
- Elazhari et al. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 1(1), 1-10. Diakses dari <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id>
- Farah & Zulvia. (2025). Teori dua faktor Herzberg pada motivasi intrinsik-ekstrinsik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 20-35. <https://media.neliti.com>
- Farah, I. A., & Zulvia, K. (2025). Pengaruh Work life balance, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(4), 159-177. <https://doi.org/10.36080/js.v23i2.4317>
- Fatmala. (2026). Work life balance dan kinerja tinggi. *Jurnal Ekonomi Makassar*, 15(1), 25-40. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8304>
- Fenti et al. (2021). Motivasi sebagai pendorong perilaku kerja optimal. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(2), 45-56. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb>
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh Work life balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3230>
- Hudson. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap. *Hudson Global Resources*. <https://www.scribd.com/document/687716408>
- Ida et al. (2024). Keseimbangan waktu dan usaha dalam work life balance. *Jurnal Manajemen Kesra*, 7(4), 200-215. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3213/2505>
- Ida, A., Dahli, S., & Muhandyanto. (2024). Pengaruh Work life balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Taman Wisata Candi Borobudur). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*. <https://journal.unimma.ac.id>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Evaluasi kinerja SDM (Ed. 3). Remaja Rosdakarya. <https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/854/721/2428>
- Mardiani & Widiyanto. (2021). Konsep work life balance: Karir vs pribadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 30-42. <https://iicis.fisip.unila.ac.id/index.php/web/article/download/19/14>

- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Maria et al. (2022). Asal-usul motivasi kerja dari "moreve". *Jurnal Psikologi Industri*, 8(3), 112-125. <https://journal.uta45jakarta.ac.id>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak Work-Life Balance, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Tempat Kerja di Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 289–301. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>
- Sihombing. (2026). Motivasi dorong disiplin-kinerja karyawan. *Jurnal Paradoks*, 16(2), 80-95. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/download/1707/1252/5877>
- Sumarna & Murniyati. (2025). WLB signifikan pada produktivitas. *Jurnal Riset STIMI*, 12(4), 110-125. <https://doi.org/10.35130/cpcehy21>
- Tasya & Shinta. (2023). Kinerja berdasarkan tanggung jawab kerja. *Jurnal Manajemen Unpkediri*, 6(3), 100-115. <https://repository.unpkediri.ac.id>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>