

The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable

Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Muhammad Bayu Suryo Putro^{1*}, Farid Wajdi²

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

bayusuryoputro001@gmail.com¹, fw265@ums.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work-life balance, work ethic on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. The population and samples used in this study were all employees of the Surakarta KPKNL, namely 60 employees. The sample was taken using the census method where the entire population was sampled. This research uses quantitative methodology. Google Forms was used to collect data from respondents and using a Likert Scale was used to rank survey questions. Data analysis using Smart PLS 3 The results of this study are work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Work ethic has a positive and significant effect on job satisfaction. Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. Work ethic has a negative and insignificant effect on employee performance through job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: Work-Life Balance, Work Ethic, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh work-life balance, etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPKNL Surakarta yaitu 60 karyawan. Sampel diambil menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Google Formulir digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dan menggunakan Skala Likert digunakan untuk memberikan peringkat pada pertanyaan survei. Analisis data menggunakan Smart PLS 3 Hasil dari penelitian ini adalah work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pada tahun 2020, dunia diserang dengan virus berbahaya yang dapat menyebar dengan cepat, yaitu Covid- 19. Covid merupakan virus yang disebabkan oleh *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV -2) yang dapat menyebabkan kesulitan saat bernafas dan

menyebabkan radang paru. Virus ini mulai terdeteksi pada bulan Desember tahun 2019 di kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok. *World Health Organization* (WHO) menetapkan sebagai pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020, dan virus Covid-19 mulai terdeteksi di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020. Pada tanggal 30 Maret 2020, telah terjadi 634.835 kasus dan jumlah orang yang positif virus tersebut sebesar 1.528. Faktor penting dalam kehidupan telah diubah oleh virus ini, seperti penerapan kebijakan baru yang bernama *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Galanti et al., 2021).

Pada tanggal 30 Desember 2022, pemerintah mencabut peraturan PPKM. Sesuai dengan instruksi Mendagri Nomor 50 dan 51 tahun 2022. Pada saat itu Presiden Jokowi mengatakan bahwa tidak ada lagi pembatasan kerumunan dan pergerakan masyarakat terkait virus covid-19. Meski begitu, Presiden Jokowi tetap menghimbau agar masyarakat selalu berhati-hati dan waspada dengan adanya virus covid-19. Pada awal tahun 2023, para karyawan beralih dari bekerja di rumah berganti menjadi bekerja di kantor yang menyebabkan kinerja mereka berbeda.

Menurut Wahyudi (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan pada suatu perusahaan selama kurun waktu tertentu dalam hal memenuhi kewajibannya sebagai karyawan. Sederhananya, kinerja merupakan apa yang sudah dilakukan oleh pekerja. Perusahaan disarankan untuk meninjau bagaimana *work-life balance* para karyawan agar kinerja mereka meningkat.

Menurut Ranti et al., (2020) *Work-Life Balance* (WLB) merupakan kondisi dimana seorang pekerja mempunyai keseimbangan antara kehidupan individu dan pekerjaan di kantor yang baik. Secara sederhana, WLB adalah ketika seorang pekerja dapat mengatur waktu mereka dengan baik atau menyesuaikan pekerjaan mereka di tempat kerja dengan kehidupan keluarga mereka. Pekerja yang menjalankan WLB dengan baik memiliki dampak positif pada kehidupan pribadi mereka. Manajemen perusahaan juga mendukung aktivitas karyawan baik di dalam kantor maupun di luar kantor, seperti dengan keluarga dan teman. Akibatnya, karyawan dapat merasa lebih puas, bahagia, dan kreatif.

Etos kerja mengacu pada semangat atau dorongan yang sangat kuat untuk melakukan sesuatu dengan cara terbaik, dan bahkan berusaha untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaan yang diberikan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kesalahan dari pekerjaannya (Hamid et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang membuat pekerja mencintai pekerjaannya dan memberikan penilaian yang positif terhadap lingkungan kerjanya (Harahap dan Khair, 2019).

2. Tinjauan Pustaka

***Work-Life Balance* (WLB)**

Keseimbangan kerja kehidupan (WLB) adalah ketika seseorang merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dengan pasangan, keluarga, teman, dan orang lain, dan tidak ada masalah yang dialami oleh mereka. Mengejar kekayaan tidak sepenting kesejahteraan psikologis (Badrianto dan Ekhsan, 2021).

Menurut Ranti et al., (2020) *Work-Life Balance* merupakan keadaan dimana seorang karyawan yang dapat mengontrol keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Etos Kerja

Menurut Larosa et al., (2022) etos kerja terdiri dari kebiasaan yang baik seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, dan sabar, yang didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang harus diikuti di tempat kerja. Jika tidak ada etos kerja seperti yang disebutkan di atas, seorang karyawan akan merasa berat untuk menjalani tanggung jawabnya terkait dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka tidak akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan

kreadibilitas perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hamid et al., (2021) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Nabawi (2019) kepuasan kerja terjadi pada saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, memiliki tujuan, dan memenuhi kebutuhan mereka. Faktor penting dalam kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja yang mendukung dan pimpinan yang bijaksana.

Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap lingkungan kerja karyawan sehingga atasan dapat mengetahui dan merasakan apakah para karyawan kantor puas dengan pekerjaan mereka atau tidak, jika mereka puas dengan pekerjaan yang diberikan, maka besar kemungkinan kinerja mereka akan meningkat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat diraih oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan harus melakukan tugas, tanggung jawab, dan wewenang mereka sesuai dengan moral, etika, dan tanpa melanggar hukum. Bentuk kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis organisasi atau perusahaan. Peran karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan; atasan harus memantau kinerja setiap karyawan untuk memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik atau tidak (Sutanto et al., 2021).

Menurut Chen dan Wang (2022), tingkah laku dan tindakan karyawan merupakan bagian yang penting dalam kinerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai secara kualitatif maupun kuantitatif. Seorang pekerja menunjukkan kinerjanya dengan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas individu atau kelompok yang dilakukan dalam suatu perusahaan.

3. Metode Penelitian

KPKNL Surakarta, yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan adalah tempat penelitian ini dilakukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel.

Data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data berbentuk kuesioner yang dibagikan melalui *google form* kemudian diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5. Skala 1 yang berarti sangat tidak setuju dan skala 5 berarti sangat setuju.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS 3.2.9. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan convergen validity, deskriminant validity, uji reliabilitas, cronbachs alpha, uji multikolinieritas, uji kebaikan model, uji path coefficient, indirect effects.

4. Hasil Dan Pembahasan

Convergen Validity

Tabel 1. Nilai Outer Model

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
-----------------	------------------	-----------------------------

WLB (X1)	X1.1	0.841
	X1.2	0.906
	X1.3	0.818
	X1.4	0.832
	X1.5	0.623
	X1.6	0.650
Etos Kerja (X2)	X2.1	0.829
	X2.2	0.749
	X2.3	0.764
	X2.4	0.808
	X2.5	0.769
	X2.6	0.793
	X2.7	0.726
	X2.8	0.013
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0.840
	Z1.2	0.842
	Z1.3	0.855
	Z1.4	0.857
	Z1.5	0.826
	Z1.6	0.791
	Z1.7	0.846
	Z1.8	0.826
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.845
	Y1.2	0.925
	Y1.3	0.831
	Y1.4	0.851
	Y1.5	0.619

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0.6 yang berarti sudah cukup untuk memenuhi syarat *Convergen Validity*.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extract

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,617	Valid
Etos Kerja (X2)	0,529	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,698	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,674	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil uji diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai AVE (Average Variance Extrancted) yaitu > 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing-masing untuk *Work -Life Balance* adalah 0.617, Etos Kerja adalah 0.529, Kepuasan Kerja adalah 0.698, dan Kinerja Karyawan adalah 0.674. Hal ini berarti data dalam penelitian ini valid.

Deskriminant Validity

Tabel 3. Cross Loading

Indikator	<i>Work-Life Balance (X1)</i>	Etos Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.841	0.636	0.611	0.845
X1.2	0.906	0.681	0.644	0.925
X1.3	0.818	0.424	0.621	0.831
X1.4	0.832	0.534	0.557	0.851
X1.5	0.623	0.483	0.431	0.619
X1.6	0.650	0.394	0.781	0.518
X2.1	0.464	0.829	0.495	0.458
X2.2	0.410	0.749	0.449	0.420
X2.3	0.530	0.764	0.433	0.550
X2.4	0.693	0.808	0.551	0.705
X2.5	0.499	0.769	0.647	0.460
X2.6	0.564	0.793	0.412	0.569
X2.7	0.437	0.726	0.385	0.451
X2.8	-0.062	0.013	-0.019	-0.055
Y1.1	0.841	0.636	0.611	0.845
Y1.2	0.906	0.681	0.644	0.925
Y1.3	0.818	0.424	0.621	0.831
Y1.4	0.832	0.534	0.557	0.851
Y1.5	0.623	0.483	0.431	0.619
Z1.1	0.617	0.442	0.840	0.563
Z1.2	0.609	0.460	0.842	0.557
Z1.3	0.629	0.551	0.855	0.566
Z1.4	0.695	0.596	0.857	0.670
Z1.5	0.649	0.562	0.826	0.621
Z1.6	0.647	0.429	0.791	0.517
Z1.7	0.666	0.563	0.846	0.599
Z1.8	0.655	0.575	0.826	0.591

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	0,905
Etos Kerja (X2)	0,887
Kepuasan Kerja (Z)	0,949
Kinerja Karyawan (Y)	0,910

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai komposisi reliabilitas untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,7. Nilai *Work-Life Balance* sebesar 0,905, Etos Kerja 0,887, Kepuasan Kerja 0,949, dan Kinerja Karyawan 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi syarat untuk reliabilitas komposit, yang menunjukkan bahwa total variabel memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Cronbachs Alpha

Tabel 5. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,871
Etos Kerja (X2)	0,846
Kepuasan Kerja (Z)	0,938
Kinerja Karyawan (Y)	0,874

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa konstruk secara keseluruhan dapat dianggap reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Collinearity Statistic (VIF)

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	1.832	2.919
Etos Kerja (X2)	1.832	1.933
Kepuasan Kerja (Z)		2.634
Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari nilai VIF untuk menguji dari masing-masing variabel memiliki nilai cut off lebih besar dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 5, maka uji multikolinieritas tidak ada masalah.

Uji Goodness of fit

Tabel 7. Nilai R-Square

	R-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,620
Kinerja Karyawan (Y)	0,984

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil analisis diatas, R-Square dipakai untuk menunjukkan betapa signifikannya variabel *Work -Life Balance* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai 0,620 atau 62%. R-Square juga menunjukkan betapa signifikannya variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0,984 atau 98,4 persen.

Uji Path Coefficient

Tabel 8. Path Coefisien (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	H1	0.642	6.298	0.000	Positif Signifikan

-> Kepuasan Kerja_(Z)					
Etos Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z)	H2	0.196	1.883	0.030	Positif Signifikan
<hr/>					
Work-Life Balance_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	H3	1.079	34.673	0.000	Positif Signifikan
<hr/>					
Etos Kerja_(X2) Kinerja Karyawan_(Y)	H4	0.053	1.877	0.031	Positif Signifikan
<hr/>					
Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	H5	-0.165	5.506	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya sebagai berikut:

1. Hasil uji pertama menguji apakah *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai *t statistic* 6.298 dengan original sampel sebesar 0.642 dan dengan nilai p-value 0.000.
2. Hasil uji kedua menguji apakah Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa nilai *t statistic* 1.883 dengan original sampel 0.196 dan nilai p-value 0.030.
3. Hasil uji ketiga menguji apakah *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa nilai *t statistic* 34.67 dengan original sampel 1.079 dan nilai p-value 0.000.
4. Hasil uji keempat menguji apakah Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa nilai *t statistic* 1.887 dengan original sampel 0.053 dan nilai p-value 0.031.
5. Hasil uji kelima menguji apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa nilai *t statistic* 5.506 dengan original sampel - 0.165 dan nilai p-value 0.000.

Uji Tidak Langsung (Indirect Effects)

Tabel 9. Uji Tidak Langsung (Indirect Effects)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
Work-Life Balance_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	H6	-0.106	4.087	0.000	Positif Signifikan

Etos Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H7	-0.032	1.601	0.055	Negatif Tidak Signifikan
---	----	--------	-------	-------	--------------------------

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji keenam menguji apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa nilai t-statistic 4.087 dengan original sampel -0,106 dan nilai p-value 0, 000.
2. Hasil uji ketujuh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa nilai t-statistic 1.601 dengan original sampel -0,032 dan nilai p-value 0, 055.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Etos kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Daftar Pustaka

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Chen, Y.-T., & Wang, H.-F. (2022). Performance Evaluation for the FBMC-OQAM in the mobile fading channel. *2022 IEEE International Conference on Consumer Electronics - Taiwan*, 481–482. <https://doi.org/10.1109/ICCE-Taiwan55306.2022.9869287>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from Home during the COVID-19 Outbreak. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA HOTEL CLARO KOTA KENDARI. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, & Dicky Jhoansyah. (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
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sutanto, O. P., Nandariyah, & Yunus, A. (2021). Performance selection of Mentik Wangi M5 generation rice resulting from 100 gray gamma-ray irradiation. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 637(1), 012033. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/637/1/012033>
- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>