

**PENGARUH *WORK - LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Heri Yuliyanti^{1*}, Nasriah Akil², Aminah³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar
email: heriyuliyanti21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Kinerja karyawan merupakan indikator kunci keberhasilan organisasi dan dipengaruhi oleh faktor psikologis, termasuk keseimbangan kerja-hidup dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 64 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dari populasi 176 karyawan. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,426$; $p < 0,05$), sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh yang lebih dominan ($\beta = 0,586$; $p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ($F = 80,004$; $p < 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,724 menunjukkan bahwa 72,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel ini.

Kata Kunci: *work-life balance*, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and work motivation on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province. Employee performance is a key indicator of organizational success and is influenced by psychological factors, including work-life balance and work motivation. This study uses a quantitative approach with descriptive methods. Data were collected through questionnaires distributed to 64 respondents selected using the Slovin formula from a population of 176 employees. Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2) using SPSS. The results show that work-life balance has a positive and significant influence on employee performance ($\beta = 0.426$; $p < 0.05$), while work motivation has a positive and significant influence with a more dominant influence ($\beta = 0.586$; $p < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 80.004$; $p < 0.05$). The R Square value of 0.724 indicates that 72.4% of the variation in employee performance can be explained by these variables.

Keywords: *work-life balance*, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam perkembangannya, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis, salah satunya adalah *work-life balance*. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja (Greenhaus & Allen, 2011). Sebaliknya, keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja (Robbins & Judge, 2015). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Azzahra et al., 2025; Aswar, 2023). Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi, khususnya pada konteks organisasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintah.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian terdiri dari 176 pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dengan sampel sebanyak 64 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*.

Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert (1–5), serta data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi. Variabel penelitian meliputi *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, dimana variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

a) Uji Reabilitas

Tabel 1.1 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
<i>work-life balance</i> (X1)	0.745	0,60	Realibel
Motivasi Kerja (X2)	0.805	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0.804	0,60	Realibel

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel *work-life balance* memiliki nilai sebesar 0,745, motivasi kerja sebesar 0,805, dan kinerja pegawai sebesar 0,804. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur masing-masing konstruk. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha yang relatif tinggi pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai mengindikasikan bahwa item-item pernyataan memiliki keterkaitan yang kuat, sehingga mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.2 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.847	2.104		-0.878	.383
	X1. <i>WORK-LIFE BALANCE</i>	.426	.141	.332	3.032	.004
	X2. MOTIVASI KERJA	.586	.114	.565	5.162	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan $Y = -1,847 + 0,426X_1 + 0,586X_2$, yang mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel *work-life balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,426 dengan nilai t hitung 3,032 dan signifikansi 0,004 ($< 0,05$), sehingga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,586 dengan nilai t hitung 5,162 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat pengaruh yang lebih kuat. Hal ini diperkuat oleh nilai *Standardized Coefficients (Beta)*, dimana motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,565 lebih tinggi dibandingkan *work-life balance* sebesar 0,332, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

c) Uji T (Parsial)

Tabel 1.3 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.847	2.104		-0.878	.383
	X1.WORK-LIFE BALANCE	.426	.141	.332	3.032	.004
	X2.MOTIVASI KERJA	.586	.114	.565	5.162	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan $Y = -1,847 + 0,426X1 + 0,586X2$, yang mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar -1,847 dengan signifikansi 0,383 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik. Variabel *work-life balance* memiliki koefisien sebesar 0,426 dengan nilai t hitung 3,032 dan signifikansi 0,004 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,586 dengan nilai t hitung 5,162 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat pengaruh yang lebih kuat. Hal ini diperkuat oleh nilai *Standardized Coefficients (Beta)* sebesar 0,565 yang lebih tinggi dibandingkan *work-life balance* sebesar 0,332, sehingga motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

d) Uji F (Simultan)

Tabel 1.4 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.535	2	120.268	80.004	.000 ^b
	Residual	91.699	61	1.503		
	Total	332.234	63			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), X1.WORK-LIFE BALANCE, X2.MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 80,004 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai Sum of Squares regresi sebesar 240,535 menunjukkan besarnya variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan nilai residual sebesar 91,699 menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan layak dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi

berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja. Secara empiris, keseimbangan tersebut memungkinkan individu untuk mengurangi tekanan psikologis dan kelelahan kerja, sehingga dapat meningkatkan fokus serta kualitas penyelesaian tugas. Dalam konteks organisasi publik, kondisi ini menjadi penting karena beban kerja yang relatif tinggi menuntut adanya pengelolaan waktu dan energi yang optimal. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan dalam meningkatkan kesejahteraan individu dan kinerja organisasi.

Selanjutnya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *work-life balance*. Dominasi ini menunjukkan bahwa faktor internal individu, seperti dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan komitmen kerja, memiliki peran yang lebih kuat dalam menentukan kinerja. Dalam konteks instansi pemerintah, hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan dan orientasi pada pelayanan publik, sehingga pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja.

Secara simultan, *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi. Keseimbangan kehidupan kerja berperan dalam menciptakan kondisi psikologis yang stabil, sementara motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Azzahra et al., 2025; Aswar, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya mendukung keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN

Pengelolaan Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Provinsi Sulawesi Selatan, dan ketika keduanya diuji secara bersamaan pengaruhnya tetap kuat dan signifikan, artinya semakin baik keseimbangan hidup-kerja serta semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pun ikut meningkat.

Instansi perlu mempertahankan *work-life balance* yang sudah berjalan baik sekaligus memperkuat motivasi kerja pegawai melalui penghargaan nyata dan lingkungan kerja yang kondusif, karena keduanya terbukti menjadi fondasi utama kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, N., Dewi, K., & Indra, I. (2025). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 1–10.
- Aswar, N. F. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 45–55.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Journal of Management*, 37(1), 10–35.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.