MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BAPAS 69 MAGELANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen

Disusun oleh :

Pranashinta Intan Berlianna
NIM : 30402100195

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BAPAS 69 MAGELANG

Disusun Oleh:

Pranashinta Intan Berlianna

NIM: 30402100195

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27April 2025

Pembimbing

M. Faisal Yul Zamrudi, ST, MIT, Ph.D
NIK. 210619056

MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN *WORK IT SELF* SENAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BAPAS 69 MAGELANG

Disusun Oleh:

Pranashinta Intan Berlianna

30402100195

Pada tanggal 8 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing	Reviewer
M. Faisal Yul Zamrudi, S.T., Mi.T., Ph.d	**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.SI**
NIK. 210619056	NIK. 210499045

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Luth Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SEKRIPSI

Nama : Pranashinta Intan Berlianna

NIM : 30402100195

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BAPAS 69 MAGELANG"** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 27 April 2025

Pranashinta Intan Berlianna

30402100195

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Pranashinta Intan Berlianna
NIM	: 30402100195
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

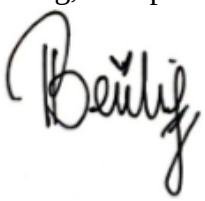
Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Skipsi dengan judul:

"**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BAPAS 69 MAGELANG"**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmedikan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini sata buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada penggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 April 2025



Pranashinta Intan Berlianna
30402100195

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui *Work Life balance* dan Motivasi Intrinsik dengan *Work It Self* sebagai variabel intervening pada Bank Bapas 69 Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Bapas 69 Magelang. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 81 responden. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji outer model, uji inner model, dan uji hipotesis dengan menggunakan software SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Work It Self*, Work Life Balance dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, *Work It Self* dapat memediasi antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan, *Work It Self* dapat memediasi antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Motivasi Intrinsik, *Work It Self*, Kinerja Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze how to improve human resource through Work Life Balance and Intrinsic Motivation with Work It Self as an intervening variable at Bank Bapas 69 Magelang. The population in this study were employees of Bank Bapas Magelang.The number of samples in this study was 81 respondents. The research method used in this research is quantitative. Data collection techniques use questionnaires. Data analysis techniques use outer model tests, inner model tests, and hypothesis tests using SEM PLS software. The result of this study indicate that Work Life Balance and Intrinsic Motivation have a significant positive effect on Work It Self, Work Life Balance and Intrinsic Motivation ha a significant positive effect on Human Resource Performance, Work It Self can mediate between Work Life Balance and Human Resource Performance, Work It Self can mediate between Intrinsic Motivation and Human Resource Performance.

***Keywords**: Work Life Balance, Intrinsic Motivation, Work It Self, Human Resource Performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadirat Allah SWT atas karunia, rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul "MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BAPAS 69 MAGELANG", sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan proposal skripsi ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Muhammad Faisal Yul Zamrudi, ST, Mi T, Phd selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staf, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman dan bantuan kepada penulis.

5. Ayahanda Gatot Suprayitno cinta pertama dan panutan penulis, terima kasih selalu berjuang dalam kehidupan penulis, memberikan semangat, doa dan dukungan kepada penulis.
6. Ibunda Eri Widiawati yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang, dukungan, doa dan motivasi kepada penulis.
7. Kakak Alfian Andang Wisudawan terima kasih banyak atas dukungannya dan segala motivasi yang diberikan kepada penulis.
8. Sahabat saya Nurul Aina Romadhoni, Nurul Setiyaningsih dan Regitasari Setiyaning Uttami yang telah memberi semangat dan menemani penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam menyempurnakan penulisan proposal skripsi ini dan penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca.

Terima kasih Wassalamualaikum wr.wb

Semarang, 27 April 2025

Pranashinta Intan Berlianna
30402100195

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
PERNYATAAN KEASLIAN SEKRIPSI ..... **iv**
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang **1**
1.2 Rumusan Masalah **8**
1.3 Pertanyaan Penelitian **8**
1.4 Tujuan Penelitian **8**
1.5 Manfaat Penelitian **9**
BAB II KAJIAN PUSTAKA **10**
2.1 Landasan Teori **10**
2.1.1 *Work Life Balance* **10**
2.1.2 Motivasi Intrinsik **12**
2.1.3 *Work It Self* **14**
2.1.4 Kinerja Sumber Daya Manusia **15**
2.2 Hubungan Antar Variabel **17**
2.2.1 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap *Work It Self* **17**
2.2.2 Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap *Work It Self* **18**
2.2.3 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia **19**
2.2.4 Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia **20**

2.2.5 Hubungan *Work It Self* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia 21
2.3 Model Penelitian 22
BAB III METODE PENELITIAN 23
3.1 Jenis Penelitian 23
3.2 Populasi dan Sampel 23
3.3 Sumber dan Jenis Data 26
3.4 Metode Pengumpulan Data 26
3.5 Variabel dan Indikator 27
3.6 Teknik Analisis Data 30
3.6.1 Model Pengukuran (Outer Model) 30
3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model) 31
3.6.3 Uji Hipotesis 32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 33
4.1 Deskripsi Objek Penelitian 33
4.1.1 Gambaran Umum Responden 33
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 33
4.2. Analisis Deskripsi Variabel 34
4.2.1 Variabel *Work Life Balance* 34
4.2.2 Variabel Motivasi Intrinsik 36
4.2.3. Variabel *Work It Self* 37
4.2.4 Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia 38
4.3. Hasil Penelitian 39
4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model) 39
4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model) 43
4.3.3 Uji Hipotesis 45
4.4 Pembahasan Penelitian 49
4.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work It Self* 49
4.4.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Work It Self 50
4.4.3 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia 51

4.4.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia 52

4.4.5 Pengaruh Work It Self Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .. 53

BAB V PENUTUP 55

5.1 Kesimpulan 55

5.2 Saran 56

5.3 Keterbatasan Penelitian 57

5.4 Agenda Penelitian Mendatang 57

DAFTAR PUSTAKA 58

LAMPIRAN 68

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR TABEL

Table 1.1 *Research Gap* 3

Table 1.2 Likuiditas *(Cash Ratio)* 6

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Bank Bapas 69 24

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 33

Tabel 4.2 Umur Responden 33

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel *Work Life Balance* 35

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik 36

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel *Work It Self* 37

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia 38

Tabel 4.7 Validitas Berdasarkan *Outer Loading* 40

Tabel 4.8 Validitas Berdasarkan *Average Variance Extracted* 41

Tabel 4.9 Nilai Validitas Diskriminan 42

Tabel 4.10 *Cronbach's alpha dan Reliability* 43

Tabel 4.11 *R Square* 44

Tabel 4.12 *Effect Size* 45

Tabel 4.13 *Path* 46

Tabel 4.14 Uji Hipotesis Tidak Langsung 48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Jumlah BPR 5

Gambar 2.3 Model Penelitian 22

Gambar 4.1 *Outer Model* 39

Gambar 4.2 *Output Bootstrapping* 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 68
Lampiran 2 Hasil Uji Smart PLS Versi 4 72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perusahaan berkompetensi guna memperoleh laba yang sebesar-besarnya melalui sumber daya. Persaingan yang semakin kompetitif membuat perusahaan perlu tetap fokus dan mempertahankan eksistensinya agar terus berkembang (Putu et al., 2022). Dalam menerapkan visi dan misi sebuah perusahaan itu sumber daya manusia memiliki peranan signifikan (Indriyani et al., 2023). Sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak dan pengelola agar dapat mewujudkan tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan (Fadhlillah Hanif et al., 2023; Hidayat et al., 2024). Oleh sebab itu perusahaan perlu berupaya untuk menemukan strategi dan kebijakan yang efektif guna memaksimalkan performa sumber daya manusia (Nurhasanah et al., 2022). Sumber daya manusia dengan kinerja yang bagus akan memberikan pengaruh positif kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya dan begitupun sebaliknya (Narulita & Charina, 2020).

Work life balance menjadi isu yang banyak diperbincangkan di seluruh dunia. Dalam dunia kerja *work life balance* dapat mempengaruhi perkembangan mental dan fisik suatu karyawan serta keberlanjutan perusahaan (Wong et al., 2020). *Work life balance* menjadi aspek yang esensial serta perlu diberi perhatiaan oleh perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk menjaga produktivitas kerja. Sejatinya dalam

bekerja, karyawan harus melaksanakan tugasnya secara efisien dan menyalurkan seluruh tenaga serta pikirannya untuk perusahaan. Akan tetapi tentu terdapat sisi kehidupan lainnya yang dikerjakan di luar pekerjaannya. Sehingga *work life balance* menjadi aspek penting agar karyawan tidak mengalami tekanan mental dan fisik serta dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Aisyah et al., 2023).

Setiap perusahaan pastinya berambisi meraih keberhasilan dan dapat mewujudkan tujuannya. Dalam proses tersebut motivasi bagi karyawan dapat menjadi solusi dan faktor yang mendorong kesuksesan suatu perusahaan. Tanpa adanya suatu motivasi mengakibatkan perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya (Rahayu & Dahlia, 2023). Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan pada diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab dan efisien (Sari et al., 2021). Menurut Herzberg dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) ada dua faktor yang menggerakkan motivasi yaitu faktor intrinsik serta faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah dorongan motivasi yang berakar sanubari seseorang seperti tanggung jawab, keberhasilan, dan penghargaan. Sementar faktor ekstrinsik ialah penggerak yang berakar dari luar individu seperti supervisi, kebijakan perusahaan, serta hubungan dengan rekan kerja (Putri & Iryanti, 2023). Motivasi intrinsik ialah suatu dorongan dan keinginan guna menjalankan sesuatu yang muncul dalam diri individu tanpa perlu rangsangan dari luar untuk meraih target tertentu. Motivasi intrinsik didasari oleh pemikiran positif (Wahyuni et al., 2022). Pegawai yang termotivasi akan bekerja secara efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Setiap perusahaan mengharapkan performa karyawannya senantiasa meningkat (Andriyani et al., 2020).

Kinerja sumber daya manusia juga dapat terpengaruh oleh rasa puas kerja (Rico et al., 2023). Kepuasan kerja adalah sikap sentimental yang memuaskan, menyenangi pekerjaannya, dan perasaan mengenai tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta terhadap tugas-tugasnya (Meddy Nurpratama, Agus Yudianto, 2022). *Work it self* menjadi salah satu aspek dari kepuasan kerja. *Work it self* adalah bentuk perasaan individu pada pekerjaannya itu sendiri dengan menikmati pekerjaannya dan meraih prestasi dalam pekerjaannya (Lolita & Psikologi, 2022).

Adanya *work life balance* serta motivasi intrinsik yang bagus dapat mempengengaruhi peforma sumber daya manusia. Beberapa penelitian sebelumnya memperlihatkan jika *work life balance* serta motivasi intrinsik mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Namun demikian, terdapat pula hasil penelitian lain yang memperlihatkan jika kedua variabel tersebut tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Perbedaan temuan ini mencerminkan terdapatnya kesenjangan penelitian, yang dapat diamati secara lebih detail dalam tabel berikut:

Table 1.1 Research Gap

NO.	Research Gap	Hasil	Peneliti
1	Terdapat ketidaksamaan hasil penelitian dampak W*ork Life Balance* pada Kinerja Sumber Daya Manusia	Berpengaruh Signifikan	(Isa & Indrayati, 2023; Nuraningsih & Harries Arizonia Ismail, 2024; Wahyu Gunawan Putra & Putri Cahyani, 2024)

		Tidak Berpengaruh Signifikan	(Kembuan et al., 2021; Thamrin & Riyanto, 2020)
2	Terdapat ketidaksamaan hasil penelitian dampak Motivasi Intrinsik pada Kinerja Sumber Daya Manusia	Berpengaruh Signifikan	(Andika & Darmanto, 2020; Jefrinus Wedhu et al., 2023; Zahari et al., 2024)
		Tidak Berpengaruh Signifikan	(A. T. Putra et al., 2022; Tangkawarow & Tanoto, 2023)

Pada penelitian yang dilakukan Nuraningsih & Harries Arizonia Ismail (2024) menyatakan *work life balance* sebagai kunci untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia karena dapat menjaga kesehatan mental serta fisik karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilaksanakan (Isa & Indrayati, 2023) serta Wahyu Gunawan Putra & Putri Cahyani (2024) membuktikan apabila *work life balance* berdampak positif serta signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Berbeda dengan pengamatan yang dilaksanakan Kembuan et al. (2021) dan Thamrin & Riyanto (2020) yang menyatakan apabila *work life balance* tidak signifikan pada kinerja sumber daya manusia.

Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan Andika & Darmanto (2020), Jefrinus Wedhu et al. (2023) dan (Zahari et al., 2024) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Tetapi peneliti lain oleh A. T. Putra et al. (2022) dan Tangkawarow & Tanoto (2023) menyatakan

motivasi intrinsik berdampak tidak signifikan pada kinerja sumber daya manusia, hal tersebut mengartikan motivasi intrinsik yang rendah pada pegawai tidak dapat memberikan kontribusi yang faktual dalam meningkatkan performa sumber daya manusia (Muhamad et al., 2019).

Pengamatan ini akan dilaksanakan di Bank Bapas 69 Magelang yang merupakan bank pengkreditan rakyat yang saat ini berubah istilah menjadi bank perekonomian rakyat salah diantara Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak untuk membantu memaksimalkan pemberdayaan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi masyarakat kabupaten Magelang serta menjadi salah satu sumber penghasilan daerah untuk mendanai pembangunan daerah.

Gambar 1. 1

Perkembangan Jumlah BPR

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan Datanesia

Table 1.2 Likuiditas *(Cash Ratio)*

KETERANGAN	SALDO	
	31 Desember 2023	**31 Desember 2022**
1. Alat Likuid		
a. Kas	19.211.967	**19.820.682.915**
b. Giro	97.389.207.051	**127.207.911.725**
c. Selisih Lebih Tabungan Antar Bank		
-Tabungan Pada Bank Lain	153.134.107.406	**146.987972.009**
- Tabungan Bank Lain Pada Bank	(1.799.401.927)	**(2.649.322.499)**
Jumlah Alat Likuid	**267.935.880.177**	**291.367.244.150**
2. Utang Lancar		
a. Kewajiban Segera	**13.679.315.180**	**10.253.838.089**
b. Simpanan:		
-Tabungan	**890.517.031.496**	**789.201.274.214**
-Deposito berjangka	**409.669.880.177**	**380.537.609.637**
Jumlah Utang Lancar	**1.313.865.587.549**	**1.179.992.721.940**
Cash Ratio (Alat Likuid/Utang Lancar)	**20,39%**	**24,68%**

Sektor perbankan di Indonesia baik bank umum maupun bank pengkreditan terus menghadapi perubahan yang disebabkan berbagai aspek. Perubahan yang

terjadi salah satunya adanya penurunan dalam beberapa tahun terakhir bank yang beroperasi di Indonesia. Perkembangan aset BPR (Bank Perekonomian Rakyat) dalam 18 tahun terakhir mengalami perlambatan. Dalam kurun waktu 2016 hingga 2023 perkembangan aset BPR tidak pernah menyentuh 12% dan tergolong rendah. Berdasakan kepala eksekutif pengawas perbankan OJK Dian Ediana Rae BPR (Bank Perekonomian Rakyat) telah mengalami penurunan selama tahun 2023 sebanyak 33 BPR. Diperkirakan berdasarkan analisis otoritas dalam kurun waktu 5 tahun kedepan jumlah bank BPR akan berkurang mencapai lebih dari 400 intensitas.

Berdasarkan data yang tersedia pada laporan tahunan Bank Bapas 69 Magelang mencatat jumlah cash ratio tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2022 serta pendapatan operasional tahun 2022 melemah daripada dengan tahun 2021 sebesar 1,19% dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebesar 15,29%. Capaian suatu peningkatan dan penurunan pada perusahaan salah satunya didorong oleh kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan pentingnya perusahaan menemukan strategi yang efektif untuk menjaga dan memaksimalkan performa karyawan dalam meraih tujuan perusahaan sehingga dapat bersaing dan meraih posisi teratas (Lastri et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan research gap peneliti tertarik guna melaksanakan pengamatan analisis korelasi *work life balance*, motivasi intrinsik, *work it self*, serta kinerja sumber daya manusia dengan tema: **Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Work life balance* dan Motivasi**

Intrinsik Dengan *Work It Self* Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bapas 69 Magelang.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan deskripsi latar belakang maka bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui *work life balance* dan motivasi intrinsik dengan *work it self* sebagai variabel intervening pada Bank Bapas 69 Magelang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berlandaskan pada latar belakang serta rumusan masalah yang dikemukakan maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work It Self*?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Work It Self*?
3. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Sumber Daya Manusia?
5. Bagaimanakah pengaruh *Work It Self* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi maksud penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work It Self*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Work It Self*.

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Work It Self* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan bahwa pengamatan ini akan memajukan sektor ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan sumbangan pemikiran tentang Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Work Life Balance* dan Motivasi Intrinsik Dengan Work It Self Sebagai Variabel Intervening.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menyerakan informasi yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan pada bidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai *work life balance*, motivasi intrinsik, *work it self* terhadap kinerja sumber daya manusia.

   b. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan yang sesuai guna penelitian-penelitian setelahnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Work Life Balance*

Work life balance ialah keselarasan antara pekerjaan serta kegiatan personal atau di luar pekerjaan (Isa & Indrayati, 2023; Larasati & Hasanati, 2019). Penerapan *work life balance* dapat memberikan pengaruh baik kepada performa sumber daya manusia. *Work life balance* penting untuk kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan (Nadesan, 2018). Tujuan adanya *work life balance* yaitu membentuk suatu keseimbangan dimana kehidupan karyawan tidak hanya tentang bekerja namun memungkinkan karyawan dapat menikmati kehidupan pribadi mereka (Pratiwi & Fatoni, 2023).

Menurut Fisher (2006) dalam (Elfira et al., 2021) terdapat beberapa strategi dalam membangun *work life balance* yaitu:

1. *Alternating*, yaitu strategi seseorang untuk merangkai aktivitas alternatif misalnya melaksanakan relaksasi sejenak di tengah kegiatan yang padat.
2. *Outsourcing*, yaitu strategi individu agar dapat mengerjakan kegiatan sampingan namun tetap pekerjaan utama terkendali dengan baik.
3. *Blunding*, yaitu strategi seseorang agar dapat mengerjakan beberapa kegiatan secara bersamaan, misalnya dapat menemani anak bermain sambil mengerjakan tugas kantor.

4. *Techflexing*, yaitu strategi seseorang dalam menggunakan kemajuan teknologi untuk mengerjakan pekerjaan sehingga durasi yang dipakai lebih efisien dan fleksibel.
5. *Simplifying*, yaitu strategi individu untuk memperkecil jumlah pekerjaan yang sekiranya tidak dibutuhkan berdasarkan kebutuhan, nilai ekonomi, dan keuntungan yang di dapat.

Terdapat beberapa aspek work life balance berlandaskan Fisher, Bulger, Smith dalam (Tampubolon & Hafni, 2022)yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yaitu terkait sejauh apa suatu pekerjaan dapat berpengaruh dan mengusik aspek personal.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yaitu terkait pada seberapa dalam kehidupan personal dapat berpengaruh dan mengusik terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (WLEW) yaitu terkait seberapa dalam kehidupan personal dapat mengoptimalisasi produktivitas insan dalam bekerja.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) yaitu terkait seberapa dalam suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat berpengaruh dan memajukan standar kehidupan seseorang.

Indikator *work life balance* menurut MCdonald dan Bradley (2012) dalam Diana Paembong et al. (2023) yaitu:

1. *Time Balance* (keseimbangan waktu) yaitu menjurus banyaknya durasi yang disediakan guna bekerja serta kegiatan di luar ranah kerja.
2. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan) yaitu mengarah pada tingkat kontribusi secara psikologis, tanggung jawab dan komitmen baik dalam bekerja dan kegiatan di luar ranah kerja.
3. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) yaitu tingkat kepuasan yang disadari baik saat bekerja ataupun kegiatan di luar ranah kerja.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi ialah sebuah penggerak bagi seseorang guna melangsungkan pekerjaannya dengan baik, juga menjadi faktor disparitas keberhasilan dan kegagalan dalam beberapa aspek dan menjadi faktor emosional yang sangat penting dalam pekerjaan baru (Kompensasi et al., 2022). Pada motivasi terdapat faktor yang dapat mempengaruhi yaitu intrinsik atau pendorong dari dalam individu. Motivasi intrinsik ialah penggerak yang bersumber dari dalam diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang dan puas terkait pekerjaan tersebut (Ardiana et al., 2023).

Menurut Herzberg dalam (Potu et al., 2021) terdapat beberapa faktor yang mendorong motivasi intrinsik yaitu:

1. *Achievement* (keberhasilan), yakni suatu usaha karyawan untuk berhasil dan memperlihatkan tingkat keunggulan.
2. *Recognition* (penghargaan), yakni usaha karyawan untuk meraih hasil yang maksimal.

3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), yakni motivasi yang didorong oleh pekerjaan itu sendiri, pekerjaan terasa menyenangkan.
4. *Responsibility* (tanggung jawab), yakni rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
5. *Advancement* (pengembangan), yakni adanya kesempatan untuk karyawan menggali diri.

Bentuk motivasi yang kerap digunakan oleh perusahaan diantaranya (Silaen et al., 2021):

1. Kompensasi berwujud uang.

Kompensasi dalam bentuk uang menjadi salah satu bentuk kompensasi yang dapat memberikan kekuatan dalam memotivasi karyawan.

2. Pengarahan dan pengendalian.

Memberikan arahan kepada karyawan tentang hal yang perlu dikerjakan dan mengendalikan karyawan dengan menilai kinerja karyawan, melakukan pengawasan dan mengukur hasil kerja karyawan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Menentukan cara bekerja yang efisien agar karyawan senantiasa produktif dalam bekerja.

4. Kebajikan

Langkah perusahaan agar perusahaan merasa senang sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perasaan karyawan.

Indikator motivasi intrinsik menurut (Rozzaqiyah et al., 2021; Silalahi Donalson & SaragihAlvyoni, 2024) yaitu

1. Prestasi, yaitu bentuk keberhasilan yang diraih secara kualitas dan kuantitas oleh usaha dalam bekerja.
2. Pengakuan, yaitu bentuk pujian yang didapat karyawan atas pekerjaannya yang baik dari suatu atasan. Pengakuan menjadi faktor intrinsik dalam motivasi karyawan, karena secara pribadi suatu karyawan mengharapkan perhatian dan penghargaan atas kinerjanya dari atasan.
3. Pengembangan diri, yaitu kesempatan karyawan untuk dapat berkembang dalam pekerjaanya.

2.1.3 *Work It Self*

Work it self menurut Luthans (2002) dalam (Suciadi et al., 2017) merupakan suatu keadaan ketika karyawan menemukan jati dirinya, tugas-tugas yang menarik, peluang untuk belajar serta dapat bertanggung jawab atas pekerjaanya. *Work it self* berhubungan dengan sejauh mana suatu pekerjaan bisa memberikan peluang untuk belajar serta menerima tanggung jawab (Sugandi Dede, 2020). *Work it self* menjadi esensial adanya kepuasan pada karyawan (Suciadi et al., 2017) .Kepuasan kerja mengacu pada situasi dimana karyawan merasa keinginan yang diinginkannya terlaksana dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis seseorang dimana merasakan realisasi harapan dan kenyataan (Dhani & Surya, 2023). Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda berdasarkan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat

individual. Sebagaimana penilaian karyawan terhadap pekerjaannya demikian pula kepuasan karyawan terhadap pekerjaanya (Camelie et al., 2023).

Indikator *Work It Self* menurut Colquiit (2011) dalam (Anderson & Chaerudin, 2017) yaitu:

1. Keberartian bekerja (*meaningfulness of work*) yaitu suatu keadaan sejauh mana keberartian pekerjaan dimana karyawan merasa pekerjaan dianggap sebagai sesuatu yang berharga dan diperhitungkan.
2. Tanggung jawab (*responsibility for outcomes*) yaitu rasa tanggung jawab karyawan pada hasil dan akuntabilitas terhadap pekerjaanya. Suatu tingkatan karyawan adanya pendorong terhadap kualitas pekerjaanya.
3. Pengetahuan terhadap hasil pekerjaan *(knowledge of result)* yaitu tingkat pemahaman pegawai terhadap sebaik mana dan buruknya kinerja yang dilaksanakan.

2.1.4 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia didefinisikan hasil kerja yang dapat diraih karyawan baik secara mutu maupun kuantitas dalam mengerjakan tugas selaras dengan tanggung jawab yang diserahkan (Gema Motherland & Yanti, 2023). Kinerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam melengkapi tugas dan tanggung jawab yang diserahkan perusahaan selaras dengan kemampuannya. Kinerja sumber daya manusia yang optimal dapat diamati dari cara karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target (Rivaldo & Nabella, 2023). Untuk meraih tujuan dan keberhasilan perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan penting.

Mangkunegara (2002:68) mengemukakan karyawan yang memiliki performa tinggi mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
2. Berani menghadapi risiko.
3. Mempunyai target yang realitis.
4. Mengupayakan tujuan agar terlaksana dan memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
5. Memanfaatkan tanggapan dari semua aktivitas yang telah dilaksanakan.
6. Merealisasikan strategi yang telah diprogramkan.

Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) mengemukakan adanya beberapa faktor yang mendorong performa karyawan yaitu:

1. *Barriers*, yaitu suatu di tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau mendorong proses bekerja karyawan misalnya keuangan, peralatan, perangkat, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan lain sebagainya.
2. *Performance Expectations*, yaitu berhubungan dengan apakah pegawai telah melihat standar performa perusahaan.
3. *Consequence*, yaitu berhubungan dengan cara perusahaan mengambil langkah terhadap karyawan yang memiliki kinerja buruk dan sebaliknya.
4. *Feedback*, yaitu berhubungan dengan penjelasan yang didapat karyawan dari atasan mengenai kinerjanya.
5. *Knowledge/Skill dan Individual Abilities*, yakni berkaitan dengan karyawan, apakah karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja sumber daya manusia meliputi:

1. Kualitas kerja, dapat dinilai dari bagaimana karyawan menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas, banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan.
3. Ketepatan waktu, dapat dinilai dari cara karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang dimiliki.
4. Efektivitas, sejauh mana mengoptimalkan sumber daya organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja.
5. Kemandirian, dimana seseorang dapat menyelesaikan tugasnya secara mandiri.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap *Work It Self*

Dalam dunia kerja yang sangat kompetitif dan serba cepat, karyawan sering menghadapi berbagai masalah substansial terkait menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Berbagai faktor dapat mempengaruhi *work it self* satu diantara ialah *work life balance.* Adanya *work life balance* memberikan pengaruh baik kepada *work it self*. *Work life balance* bisa mempengaruhi sikap pegawai, ketika karyawan tidak menemukan kepuasan, hal menarik dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya akibatnya karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani dengan harapan dapat menemukan pekerjaan yang mendatangkan kepuasan dan memungkinkan karyawan mempertahankan *work life balance* mereka yang lebih baik (Maharani & Tamara, 2024). Karyawan yang memiliki *work life balance* tinggi maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam dirinya sehingga menyenangi

pekerjaanya dan sebaliknya apabila *work life balance* yang dimiliki karyawan rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan juga rendah (Pratama & Setiadi, 2021). Ketika karyawan memiliki *work life balance* hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan akan merasa puas dan menemukan hal menarik pada pekerjaanya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Saat karyawan dapat melakukan tanggung jawab baik antara pekerjaan maupun kegiatan di luar pekerjaannya misalnya peranya dalam keluarga artinya tercipta kepuasan kerja, sehingga saat bekerja karyawan tidak akan merasa terbebani oleh masalah di luar pekerjaan (Silaban & Margaretha, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Fadilla & Assyofa (2022), Ramadhoni Azdanal et al. (2021) dan Waworuntu et al. (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self*.

H1: *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Signifikan Pada *Work It Self*.

2.2.2 Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap *Work It Self*

Salah satu alasan yang membuat manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan. Perusahaan perlu mengamati kebutuhan dan keinginan karyawan, kemampuan dan cara karyawan berencana dalam bekerja untuk masa depan (Newstrom, 2014) dalam (Pancasila et al., 2020). Meningkatkan motivasi karyawan dapat memenuhi harapan karyawan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja pada perusahaan dan merasa puas (Hajiali et al., 2022). Motivasi intrinsik berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan pengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik

mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, berprestasi dan memiliki kemahiran untuk memenuhi kewajiban pada perusahaan. Karyawan yang merasa puas dan menyenangi terhadap pekerjaanya sendiri cenderung akan memiliki tingkat jenjang rasa puas tinggi pada pekerjaan yang dilakukan (Ali Mansyur, 2023) Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilaksanakan (Dwi Lestari, 2022) dan (Zahari et al., 2024) jika motivasi intrinsik berdampak positif signifikan pada *work it self*.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Signifikan Pada *Work It Self*.

2.2.3 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi satu diantara faktor kesuksesan perusahaan. Pegawai dengan kinerja yang optimal, memiliki kemampuan, tenaga serta kreativitasnya sangat berdampak pada keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. *Work life balance* ialah salah satu faktor yang bisa mendorong performa sumber daya manusia. *Work life balance* yakni sebuah keseimbanagn dalam seseorang antara pekerjaannya serta aspek kehidupan diluar pekerjaanya (Arifin & Agus Muharto, 2022). Ketika pegawai mempunyai *work life balance* yang baik, sehingga pegawai akan merasa lebih senang dan menyerahkan yang terbaik dalam berkontribusi pada pekerjaannya. Perusahaan juga akan memperoleh dampak positif ketika dapat menciptakan dan menjaga *work life balance* karyawan dengan baik (Eldon et al., 2024). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Asari (2022) dan Nuraningsih & Harries Arizonia

Ismail (2024) jika *work life balance* berdampak positif dan signifikan kepada kinerja sumber daya manusia.

H3: *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.2.4 Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Satu diantara aspek utama guna terlaksananya target perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia (Anugrah & Rachmad, 2022) . Motivasi menjadi salah satu faktor yang berdampak pada performa sumber daya manusia (Hustia, 2020). Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuan (Marnis, 2008). Dalam motivasi terdapat motivasi intrinsik yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Motivasi intrinsik merupakan sejauh mana individu terdorong dan menemukan kesenangan dalam pekerjaannya sehingga memotivasi individu tersebut untuk memberikan kinerja terbaik tanpa diperlukan imbalan eksternal (Potipiroon & Ford, 2017). Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi performa sumber daya manusia, dengan adanya motivasi intrinsik artinya terdapat dorongan yang timbul sendiri dan karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaanya, karyawan ingin meraih prestasi dalam bekerja, karyawan ingin bekerja lebih baik setiap harinya dan karyawan merasa senang akan pekerjaannya(Zahari et al., 2024). Pegawai yang termotivasi secara intrinsik akan memiliki rasa ingin terus belajar, rasa ingin tahu yang lebih besar, berkeinginan untuk berkembang serta lebih cenderung terlibat dalam proses pekerjaan (Moon et al., 2020). Hal ini didukung oleh pengamatan yang

dilaksanakan (Nurjanah et al., 2024), (Yusuf & Sriwijaya, 2021) dan (Laksmana & Riana, 2020).

Berlandaskan uraian tersebut hipotesis yang dapat dirumuskan yakni:

H4: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.2.5 Hubungan *Work It Self* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia kepuasan kerja ialah satu diantara faktor signifikan yang dapat berpengaruh pada performa sumber daya manusia dalam bekerja (Saputra, 2021). Salah satu sumber utama kepuasan adalah *work it self*. Kinerja sumber daya manusia tidak tumbuh dengan begitu saja, tetapi perusahaan memiliki peran dalam menciptakan dan meningkatkan performa sumber daya manusia (Romdhon & Putro, 2024). Kinerja sumber daya manusia pada dasarnya terbentuk oleh kondisi tertentu yakni aspek internal yang termasuk faktor dari personal dan faktor eksternal yakni faktor dari luar diri individu atau faktorn situasional (Rusilawati et al., 2023). Dalam memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang optimal *work it self* menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai hal tersebut.

Work it self menggambarkan bagaimana pandangan karyawan pada pekerjaannya. Karyawan akan memberikan kinerja terbaik apabila merasa pekerjaan yang diberikan menarik dan memberikan kesempatan untuk berkembang sehingga menciptakan kepuasan pada diri karyawan. Dan sebaliknya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan seperti bekerja secara tidak maksimal, malas

dalam bekerja dan adanya kemungkinan keluar dari pekerjaannya (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

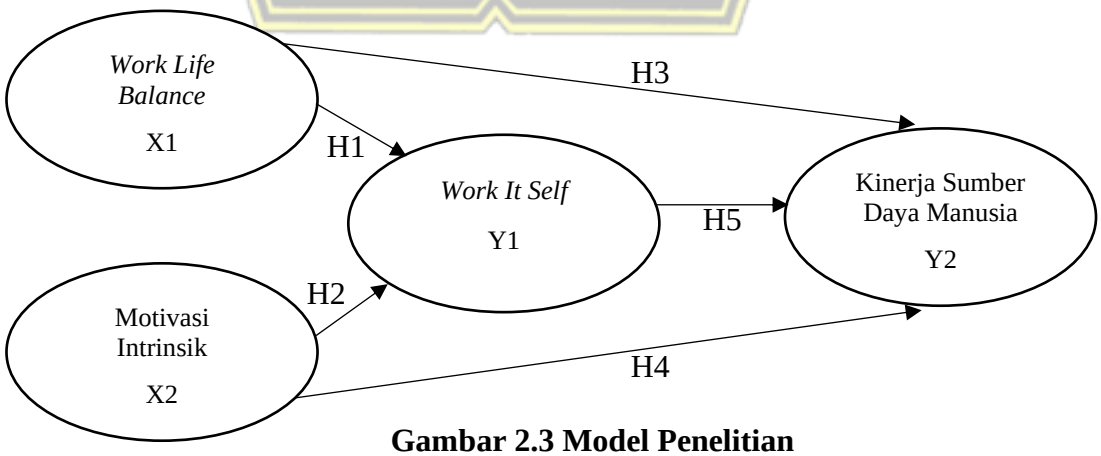
Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilaksanakan (Ali Mansyur, 2023), Eliana Manihuruk (2023), Wahyunanti et al. (2023) dan R. S. Putra et al. (2024) membuktikan jika *work it self* memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja sumber daya manusia.

Berlandasakan paparan tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan yakni:

H5: *Work It Self* Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori, maka kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui *work life balance*, motivasi intrinsik serta *work it self* kemudian *work it self* dapat ditingkatkan melalui *work life balance* serta motivasi intrinsik. Berikut model penelitian yakni:



Gambar 2.3 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian ini ialah *explanatory research.* Berlandaskan Umar explanatory research dalam Ibrahim Andi et al. (2018) ialah sebuah penelitian yang memiliki target guna menelaah keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya atau bagaimana sebuah variabel mendukung variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Ibrahim Andi et al. (2018) metode penelitian kuantitatif ialah metode yang berasas pada filsafat positivisme, guna meneliti sebuah populasi ataupun sampel tertentu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh dari subyek yang menjadi unit pengamatan dapat terdiri dari benda, manusia, hewan, tumbuhan, gejala dan lain sebagainya yang mempunyai karakteristik tertentu (Purba & Parulian Simanjuntak, 2011). Populasi pada penelitian ini ialah pegawai pada Bank Bapas 69 Magelang. Jumlah karyawan Bank Bapas 69 Magelang adalah 81 karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi yang menjadi sumber data dan memakai teknik-teknik tertentu dalam pengambilannya (Purba & Parulian Simanjuntak, 2011). Pada penelitian ini pengukuran sampel berdasarkan jumlah karyawan Bank Bapas 69 Magelang yang berkuantitas 81 karyawan.

Tabel 3.1 Karyawan Bank Bapas 69

NO	JABATAN	JUMLAH ANGGOTA
1.	Direktur Utama	1 Anggota
2.	Direktur Umum & Kepatuhan	1 Anggota
3.	Direktur Operasional	1 Anggota
4.	Ka. Biro Umum	1 Anggota
5.	Ka. Biro Pemasaran	1 Anggota
6.	Sekretariat	2 Anggota
7.	Kabag TI dan Akuntansi	1 Anggota
8.	Kasie Akuntansi dan Pelaporan	1 Anggota
9.	Staf Akuntansi	3 Anggota
10.	Kasie TI dan Litbang	1 Anggota
11.	TI	2 Anggota
12.	Staf Litbang	1 Anggota
13.	Kasie SDM	1 Anggota
14.	Staf SDM	2 Anggota
15.	Kepala SKAI	1 Anggota
16.	Staf SKAI	3 Anggota
17.	Kasat Manajemen Risiko, Kepatuhan & APU	1 Anggota
18.	Satker APU PPT	1 Anggota
19.	Satker manrisk	1 Anggota
20.	Kabag Kas	1 Anggota
21.	Teller	3 Anggota

22.	Admin Kas	1 Anggota
23.	Ka Bag PNKU & PNKK	1 Anggota
24.	Kasie PNKU	1 Anggota
25.	CS Pembinaan	1 Anggota
26.	CS Angsuran	1 Anggota
27.	Pembinaan + PH	3 Anggota
28.	Pembinaan	3 Anggota
29.	Kabag Kredit	1 Anggota
30.	Kasie Kredit	1 Anggota
31.	Staf Pemasaran	1 Anggota
32.	CS Kredit	3 Anggota
33.	Admin Arsip	3 Anggota
34.	Kasie Legal & Analisis Kredit	1 Anggota
35.	Analisis Tempuran, Borobudur	1 Anggota
36.	Analisis Pegawai	1 Anggota
37.	Analisis Pusat, Mertoyudan	1 Anggota
38.	Analisis Kota Mungkid, Mungkid	1 Anggota
39.	Analisis Salaman, Krasak	1 Anggota
40.	Analisis Sawangan, Dukun	1 Anggota
41.	Analisis Kaliangkrik, Kajoran	1 Anggota
42.	Analisis Pakis, Ngablak	1 Anggota
43.	Kabag Dana	1 Anggota
44.	CS Dana	1 Anggota

45.	CS	3 Anggota
46.	Kasie Umum	1 Anggota
47.	Admin	1 Anggota
48.	Pramu Kantor	5 Anggota
49.	*Driver*	7 Anggota
	Jumlah	**81 Anggota**

Sumber: Bank Bapas, 2024

3.3 Sumber dan Jenis Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer menurut Bungin dalam (Rahmadi, 2011) ialah informasi yang dikumpulkan langsung dari laporan lapangan atau objek penelitian. Pada penelitian ini data primer yang dipakai didapatkan melalui pembagian kuesioner di Bank Bapas 69 Magelang untuk mengukur variabel *work life balance,* motivasi intrinsik, *work it self* terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Bungin dalam (Rahmadi, 2011) ialah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder yang dibutuhkan. Data sekunder pengamatan ini bersumber dari website.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan pada

penelitian ini ialah kuesioner. Teknik kuesioner ialah teknik pengumpulan data dalam wujud pertanyaan untuk diisi responden yang dirangakai secara berurutan.

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel pada pengamatan ini yakni *Work Life Balance*, Motivasi Intrinsik, *Work It Self*, dan Kinerja Sumber Daya Manusia dengan definisi dan indikator masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.2 Definisi dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel
1.	*Work Life Balance* (X1)	Keselarasan antara pekerjaan serta kegiatan personal atau di luar pekerjaan	1. *Time Balance* (keseimbangan waktu) 2. *Involvement Balance (*keseimbangan keterlibatan) *3. Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) MCdonald dan Bradley (2012) dalam Diana Paembong et al. (2023)

2.	Motivasi Intrinsik (X2)	Penggerak yang bersumber dari dalam diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang dan puas terkait pekerjaan tersebut.	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pengembangan diri (Rozzaqiyah et al., 2021; Silalahi Donalson & SaragihAlvyoni, 2024)
3.	Work It Self (X3)	Suatu keadaan ketika karyawan menemukan jati dirinya, tugas-tugas yang menarik, peluang untuk belajar serta dapat bertanggung jawab atas pekerjaanya.	1. Keberartian bekerja *(meaningfulness of work).* 2. Tanggung jawab *(responbility for outcomes)* 3. Pengetahuan terhadap hasil pekerjaan *(knowledge of result)* Colquiit (2011) dalam (Anderson & Chaerudin, 2017)

4.	Kinerja Sumber Daya Manusia (Y1)	Hasil kerja yang dapat diraih karyawan baik secara mutu maupun kuantitas dalam mengerjakan tugas selaras dengan tanggung jawab yang diserahkan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016)

Pada penelitian ini pendapat dari responden akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Cukup Setuju (CS) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

Dalam menentukan nilai jawaban responden maka dapat menggunakan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

RS = Rentang skala penilaian

m = Skor tertinggi pada skala

n = Skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori

Maka dapat ditentukan rentang skalanya sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{3}$$

$$RS = 1{,}33$$

Kategori jawaban responden sebagai berikut:

1,00 – 2,33= Rendah

2,34 – 3,67 = Sedang

3,68 – 5,00 = Tinggi

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan program Smart PLS untuk pembuktian hipotesis. SEM PLS merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis suatu model structural yang kompleks dan menguji hubungan antar variabel menggunakan data kuantitatif (Amsal Sahban et al., 2024).

3.6.1 Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas Konvergen

   Uji validitas konvergen merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya dengan prinsip pengukur dari suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi (Hamid R. S. & Anwar S. M., 2019). Indikator dikatakan valid ketika nilai *outer loadings* > 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar sari 0,5.

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan adalah alat yang digunakan untuk mengukur atau mengamati. Instrumen akan dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang sama meskipun digunakan dalam periode waktu berbeda berdasarkan karakteristik subjek yang sama (Purwanto, 2018).

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran seberapa jauh suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang sama jika pengukuran diulang (Ardiana et al., 2023). *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* digunakan pada uji reliabilitas. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menentukan batas bawah dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan *Composite Reliability* digunakan untuk menentukan nilai sebenarnya reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel ketika nilai dari Cronbach's Alpha > 0,7 dan Composite Reliability > 0,7 (Mittra Candana et al., 2020).

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

1. R Square

R Square atau sering disebut koefisien determinasi merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Risdiyanto et al., 2024). Pengaruh antar konstruk dikatakan kuat ketika *R Square* sebesar 0,75, pengaruh antar konstruk dikatakan moderat ketika R Square sebesar 0,50 dan pengaruh antar konstruk dikatakan lemah ketika *R Square* sebesar 0,25 (Moniaga et al., 2024).

2. *Effect Size*

Effect size atau sering disebut *F Square* merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar dampak relatif dari suatu variabel laten independen terhadap varibel laten dependen. Pengaruh antar konstruk dikatakan kuat ketika nilai *F Square* sebesar 0,35, pengaruh antar konstruk dikatakan sedang ketika nilai *F Square* sebesar 0,15 dan pengaruh antar konstruk dikatakan lemah ketika nilai *F Square* sebesar 0,02 (Moniaga et al., 2024).

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengambil keputusan berdasarkan analisis data. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat dari t-statistik dan p value. Suatu hipotesis dikatakan diterima ketika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikasi sebesar 5% dan nilai dari p value di bawah 0,05 (Pramesti & Setyawan, 2024; Risdiyanto et al., 2024).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Bapas 69 Magelang yang berjumlah 81 orang. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Dengan deskripsi responden mencakup jenis kelamin dan usia.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	42	51.9%
2.	Perempuan	39	48.1%
	Total	**81**	**100%**

Sumber Data Primer: 2025

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa terdapat 42 responden laki-laki dengan presentase 52.9% dan 39 responden perempuan dengan presentase 48.1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1.	20 - 30 Tahun	17	21%
2.	31 - 40 Tahun	28	34.6%
3.	41 - 50 Tahun	26	32.1%
4.	> 50 Tahun	10	12.3%
	Total	**81**	**100%**

Sumber Data Primer: 2025

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa terdapat 17 responden dengan presentase 21% berusia 20 – 30 tahun, 28 responden dengan presentase 34.6%

berusia 31 – 40 tahun, 26 responden dengan presetase 32.1% dan 10 responden dengan presentase >50 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan mayoritas responden berusia 31 – 40 tahun.

4.2. Analisis Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk menganalisis tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mempresentasikan setiap indikator yang telah dipilih melalui kuesioner. Penilaian dari tanggapan responden dilakukan dengan menggunakan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

RS = Rentan skala penilaian

m= Skor tertinggi pada skala

n = Skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori

Maka rentang skalanya sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{3}$$

$$= 1{,}33$$

Dengan demikian kategori jawaban responden sebagai berikut:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,67 = Sedang

3,68 – 5,00 = Tinggi

4.2.1 Variabel *Work Life Balance*

Variabel *Work Life Balance* dapat diukur dengan indikator *Time Balance* (keseimbangan waktu), *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan), dan

Satisfaction Balance (keseimbangan kepuasan). Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance*:

Tabel 4.3 Deskrispsi Variabel Work Life Balance

No	Indikator	Rata-Rata *(Mean)*	*Standar Deviation*	Kategori
1.	*Time Balance* (keseimbangan waktu)	3.938	0.807	**Tinggi**
2.	*Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)	4.037	0.728	**Tinggi**
3.	*Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)	4.025	0.785	**Tinggi**
	Rata-rata	**4.000**		**Tinggi**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasar tabel terlihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel *work life balance* sebesar 4.000 yang artinya masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan responden memiliki impresi yang positif terhadap variabel *work life balance.* Hal ini menandakan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang dirasakan responden baik. Diantara ketiga indikator *work life balance* tanggapan tertinggi responden yaitu *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dengan rata-rata 4.037 yang artinya responden memiliki tingkat keterlibatan secara psikologis yang baik dan mampu bertanggung jawab serta berkomitmen, baik dalam bekerja maupun kegiatan di luar pekerjaan.

Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) menjadi aspek paling dominan dalam menciptakan *work life balance.* Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.938 pada indikator keseimbangan waktu.

4.2.2 Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel Motivasi Intrinsik dapat diukur dengan indikator Prestasi, Pengakuan, dan Pengembangan diri. Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Intrinsik:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik

No	Indikator	Rata-rata (Mean)	Standar Deviation	Kategori
1.	Prestasi	3.938	0.775	**Tinggi**
2.	Pengakuan	3.840	0.808	**Tinggi**
3.	Pengembangan diri	3.951	0.800	**Tinggi**
	Rata-rata	**3.909**		**Tinggi**

Sumber: Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel terlihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi intrinsik sebesar 3.909 yang artinya masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan responden memiliki impresi yang positif terhadap variabel motivasi intrinsik. Hal ini menandakan responden bersemangat dan berusaha dalam meraih prestasi, antusias ketika mendapatkan pengakuan atas kinerjanya dan senang mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Diantara ketiga indikator motivasi intrinsik tanggapan tertinggi responden yaitu pengembangan diri dengan rata-rata 3.951 yang artinya karyawan tertarik dan memiliki dorongan dalam diri untuk

memperoleh kesempatan yang dapat meningkatkan potensi yang dimiliki dan mengembangkan diri. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.840 pada indikator pengakuan.

4.2.3. Variabel *Work It Self*

Variabel *work it self* dapat diukur dengan indikator Keberartian bekerja *(meaningfulness of work),* Tanggung jawab *(responsibility for outcomes),* dan Pengetahuan terhadap hasil pekerjaan *(knowledge of result).* Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel *work it self:*

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel *Work It Self*

No	Indikator	Rata-rata *(Mean)*	*Standar Deviation*	Kategori
1.	Keberartian bekerja *(meaningfulness of work)*	4.111	0.667	**Tinggi**
2.	Tanggung jawab *(responsibility for outcomes)*	4.037	0.808	**Tinggi**
3.	Pengetahuan terhadap hasil pekerjaan *(knowledge of result)*	4.086	0.723	**Tinggi**
	Rata-rata	**4.078**		**Tinggi**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel terlihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel *Work It Self* sebesar 4.078 yang artinya masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan responden memiliki impresi yang positif terhadap *Work It Self*.

Artinya sumber daya manusia pada Bank Bapas 69 Magelang memiliki ketertarikan terhadap pekerjaannya, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaanya, pekerjaannya berarti dan mengetahui terhadap hasil kerjanya. Diantara ketiga indikator *Work It Self* tanggapan tertinggi responden yaitu keberartian bekerja dengan rata-rata 4.111, artinya pekerjaan yang dijalankan responden memberikan makna dan sebagai bagian yang diperhitungkan serta aktualisasi diri. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.037 pada indikator tanggung jawab.

4.2.4 Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia dapat diukur dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Rata-rata *(Mean)*	*Standar Deviation*	Kategori
1.	Kualitas kerja	4.210	0.623	**Tinggi**
2.	Kuantitas	4.160	0.618	**Tinggi**
3.	Ketetapan waktu	4.173	0.604	**Tinggi**
4.	Efektivitas	4.111	0.629	**Tinggi**
5.	Kemandirian	4.136	0.662	**Tinggi**
	Rata-rata	**4.158**		**Tinggi**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

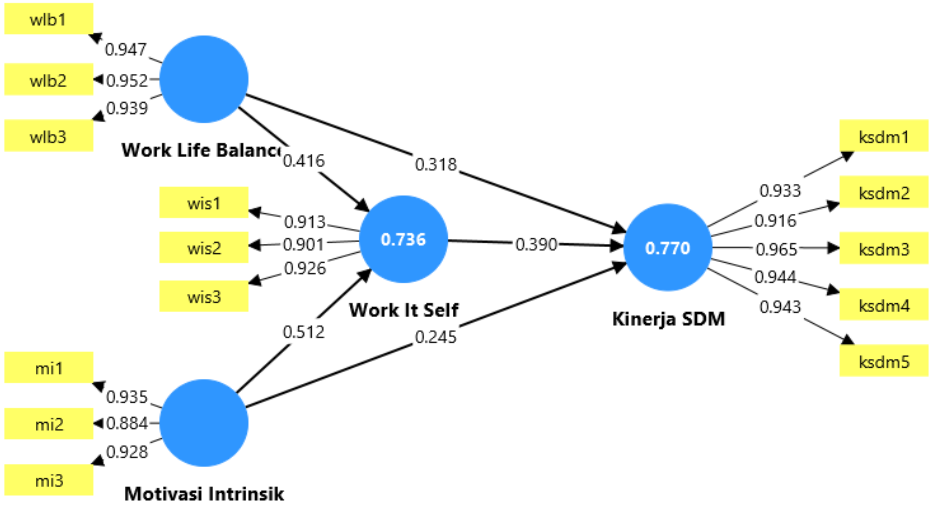
Berdasarkan tabel terlihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 4.158 yang artinya masuk dalam kategori

tinggi. Hal ini menunjukkan responden memiliki impresi yang positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Diantara indikator pada kinerja sumber daya manusia, indikator kualitas kerja memiliki nilai indeks yang paling tinggi dibandingkan indikator Kinerja Sumber Daya Manusia lainnya yaitu 4.210 artinya kualitas kerja menjadi aspek paling menonjol dan menggambar bahwa karyawan memaksimalkan kualitas kerja yang optimal agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.111 pada indikator efektivitas.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Berikut adalah hasil model pengukuran (outer model) yang diperoleh dalam penelitian ini:



Gambar 4.1 Outer Model 1

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur tingkat validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya.Ketika suatu indikator menunjukkan nilai outer loadingnya > 0.7 maka dikatakan valid. Hasil pengujian outer loading pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Validitas Berdasarkan Outer Loading

Indikator	Kinerja Sumber Daya Manusia	Motivasi Intrinsik	*Work It Self*	*Work Life Balace*
ksdm1	0.933			
ksdm2	0.916			
ksdm3	0.965			
ksdm4	0.944			
ksdm5	0.943			
mi1		0.935		
mi2		0.884		
mi3		0.928		
wis1			0.913	
wis2			0.901	
wis3			0.926	
wlb1				0.947
wlb2				0.952
wlb3				0.939

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil dari outer loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada setiap variabel telah memenuhi persyaratan uji validitas berdasarkan *outer loading* yaitu > 0.7. Dengan demikian, semua indikator variabel dinyatakan valid.

Selanjutnya validitas konvergen dinyatakan baik ketika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0.5. Hasil pengujian nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Validitas Berdasarkan *Average Variance Extracted*

Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability (rho_a)*	*Composite reliability (rho_c)*	*Average variance extracted (AVE)*
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.967	0.968	0.974	0.884
Motivasi Intrinsik	0.904	0.915	0.940	0.839
Work It Self	0.901	0.902	0.938	0.834
Work Life Balance	0.941	0.942	0.962	0.895

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai AVE menunjukkan bahwa hasil memenuhi persyaratan uji validitas berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu nilai AVE lebih besar dari 0.5 yang artinya seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel memenuhi *convergent validity* yang baik.

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lain menurut standar emperis (Prayoga & Pohan, 2022). Suatu model memiliki skor validitas jika pada setiap variabel memiliki nilai *cross loading* > 0.7. Hasil pengujian *cross loading* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Nilai Validitas Diskriminan

Indikator	Kinerja Sumber Daya Manusia	Motivasi Intrinsik	*Work It Self*	*Work Life Balance*
ksdm1	0.933	0.726	0.762	0.750
ksdm2	0.916	0.751	0.805	0.747
ksdm3	0.965	0.769	0.834	0.763
ksdm4	0.944	0.708	0.726	0.707
ksdm5	0.943	0.729	0.788	0.765
mi1	0.730	0.935	0.737	0.668
mi2	0.655	0.884	0.630	0.598
mi3	0.762	0.928	0.830	0.675
wis1	0.773	0.704	0.913	0.725
wis2	0.726	0.784	0.901	0.599
wis3	0.786	0.724	0.926	0.801
wlb1	0.759	0.683	0.749	0.947
wlb2	0.723	0.646	0.704	0.952
wlb3	0.771	0.679	0.754	0.939

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat jika pada setiap variabel memiliki nilai *cross loading* > 0.7. Dan setiap item indikator melebihi nilai item indikator variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan.

3. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.* Suatu konstruk dikatakan reliabel ketika nilai dari Cronbach's Alpha > 0.7 dan Composite Reliability > 0.7. Hasil pengujian uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 ***Cronbach's alpha dan Reliability***

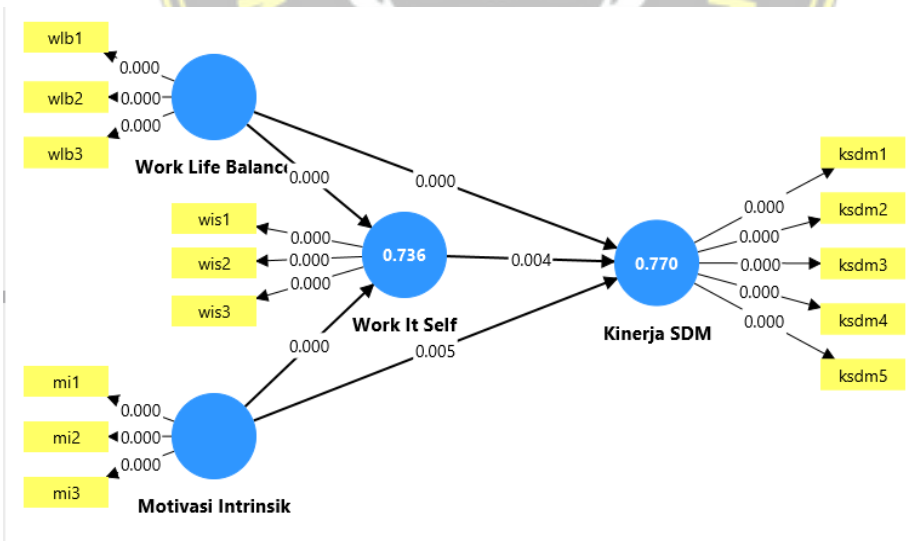
Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability (rho_a)*	*Composite reliability (rho_c)*
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.967	0.968	0.974
Motivasi Intrinsik	0.904	0.915	0.940
Work It Self	0.901	0.902	0.938
Work Life Balance	0.941	0.942	0.962

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat jika semua variabel memenuhi persyaratan uji reliabilitas dan dikatakan reliabel dan valid karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0.7 dan *composite reliability* > 0.7.

4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Berikut adalah hasil model struktural (inner model) yang diperoleh pada penelitian ini:



Gambar 4.2 Output Bootstrapping 1

1. *R Square*

Pengaruh antar konstruk dikatakan kuat ketika *R Square* sebesar 0,75, pengaruh antar konstruk dikatakan moderat ketika *R Square* sebesar 0,50 dan pengaruh antar konstruk dikatakan lemah ketika *R Square* sebesar 0,25 (Moniaga et al., 2024). Hasil pengujian *R Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11 *R Square*

Variabel	***R-square***	***R-square adjusted***
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.770	0.761
Work It Self	0.736	0.729

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel pada penelitian ini variabel Kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, Motivasi Intrinsik, dan *Work It Self*. Pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia hasil uji *R Square* memperoleh 0.770 dan *R Square Adjusted* 0.761 atau 76% yang artinya model tersebut kuat. Pada variabel Work It Self hasil uji *R Square* memperoleh 0.736 dan *R Square Adjusted* 0.729 atau 73% yang artinya model tersebut dikatakan moderat.

2. *Effect Size*

Pada *uji Effect Size* atau *F Square* pengaruh antar konstruk dikatakan kuat ketika nilai *F Square* sebesar > 0,35, pengaruh antar konstruk dikatakan sedang ketika nilai *F Square* sebesar > 0,15 dan pengaruh antar konstruk dikatakan lemah ketika nilai *F Square* sebesar > 0,02 (Moniaga et al., 2024). Hasil pengujian E*ffect Size (F Square)* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.12 *Effect Size*

Variabel	Kinerja Sumber Daya Manusia	Motivasi Intrinsik	*Work It Self*	*Work Life Balance*
Kinerja Sumber Daya Manusia				
Motivasi Intrinsik	0.087		0.495	
Work It Self	0.174			
Work Life Balance	0.165		0.326	

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel penelitian ini diperoleh nilai *f square* variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 0.087 maka dapat dikatakan pengaruh antar konstruk kuat. Nilai *f square* variabel motivasi intrinsik terhadap variabel *work it self* sebesar 0.495 maka dapat dikatakan pengaruh antar konstruk kuat. Nilai *f square* variabel *work it self* terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 0.174 maka dapat dikatakan pengaruh antar konstruk sedang. Nilai *f square* variabel *work life balance* terhadap variabel *work it self* sebesar 0.326 maka dapat dikatakan pengaruh antar konstruk sedang.

4.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat dari t-statistik dan p value. Suatu hipotesis dikatakan diterima ketika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikasi sebesar 5% dan nilai dari p value di bawah 0,05 (Pramesti & Setyawan, 2024; Risdiyanto et al., 2024). Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini:

Tabel 4.13 *Path*

Variabel	*Original sample (O)*	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.245	0.246	0.087	2.801	0.005
Motivasi Intrinsik -> *Work It Self*	0.512	0.511	0.082	6.235	0.000
***Work It Self* -> Kinerja Sumber Daya Manusia**	0.390	0.391	0.134	2.901	0.004
***Work Life Balance* -> Kinerja Sumber Daya Manusia**	0.318	0.315	0.090	3.544	0.000
Work Life Balance* -> *Work It Self	0.416	0.417	0.081	5.154	0.000

Sumber: Data Primer, diolah 2025

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work It Self*

Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan nilai *original sample* positif sebesar 0.416 dengan *t statistics* sebesar 5.154 > 1.96 dan *p value* sebesar 0.000 < 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work It Self* sehingga **H1 diterima.**

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Work It Self*

Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan nilai *original sample* positif sebesar 0.512 dengan *t statistics* sebesar 6.235 > 1.96 dan *p value* sebesar 0.000 < 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Work It Self* sehingga H2 **diterima**.

3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan nilai *original sample* positif sebesar 0.318 dengan *t statistics* sebesar 3.544 > 1.96 dan *p value* sebesar 0.000 < 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sehingga H3 **diterima.**

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan nilai *original sample* positif sebesar 0.245 dengan *t statistics* sebesar 6.235 > 1.96 dan *p value* sebesar 0.000 < 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sehingga H4 **diterima.**

5. Pengaruh *Work It Self* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan nilai original sample positif sebesar 0.390 dengan *t statistics* sebesar 2.901 > 1.96 dan *p value* sebesar 0.004 < 0.5 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work It Self* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sehingga H5 **diterima.**

Untuk menganalisis peran variabel *Work It Self* sebagai variabel intervening dalam hubungan *Work Life Balance* dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, sebagaimana disajikan disajikan dalam tabel *specific indirect effect.*

Tabel 4.14 Uji Hipotesis Tidak Langsung

Variabel	*Original sample* (O)	*Sample mean* (M)	*Standard deviation* (STDEV)	*T statistics* (|O/STDEV|)	*P values*
***Work Life Balance* -> *Work It Self* -> Kinerja Sumber Daya Manusia**	0.162	0.164	0.068	2.389	0.017
Motivasi Intrinsik -> *Work It Self* -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.200	0.199	0.075	2.663	0.008

Sumber: Data primer, diolah 2025

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Work It Self*

   Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan nilai original sample positif sebesar 0.162 dengan t statistic sebesar 2.389 > 1.96 dan p values sebesar 0.017 < 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Work It Self* berpengaruh positif signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Work It Self*.

   Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan nilai original sample positif sebesar 0.200 dengan *t statistic* sebesar 2.663 > 1.96 dan p values sebesar 0.008 < 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik terhadap

kinerja sumber daya manusia melalui *Work It Self* berpengaruh positif signifikan.

4.4 Pembahasan Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work It Self*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work It Self*. Hal ini dapat diartikan ketika karyawan memiliki *Work Life Balance* yang baik akan semakin tinggi *Work It Self* pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata pada setiap indikator *Work Life Balance* tinggi begitu pun dengan rata-rata setiap indikator pada *Work It Self*. Artinya ketika karyawan merasakan keseimbangan antara kehidupan dalam bekerja dan dil uar pekerjaan seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan secara psikologis, tanggung jawab dan komitmen serta keseimbangan kepuasan baik saat bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan dapat meningkatkan *Work It Self* karyawan yang menjadi sumber utama adanya kepuasan kerja dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya serta ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik.

Work Life Balance penting adanya bagi karyawan, ketika ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan dialami karyawan dapat menimbulkan efek bagi karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap tingkat *Work It Self* karyawan seperti adanya penurunan tingkat kepuasan karyawan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Oleh karena itu penting

bagi perusahaan untuk menciptakan *Work Life Balance* sehingga terbentuk Work It Self yang baik dalam diri karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Waworuntu et al., 2022) bahwa *Work Life Balance* berpengaruh postif terhadap *Work It Self.* Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Ramadhoni Azdanal et al., 2021) bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Work It Self.*

4.4.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Work It Self

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Work It Self*. Hal ini dapat diartikan ketika dalam diri karyawan terdapat Motivasi Intrinsik yang kuat, maka semakin tinggi *Work It Self* pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata pada setiap indikator Motivasi Intrinsik tinggi, begitupun dengan rata-rata pada setiap indikator *Work It Self.* Artinya ketika karyawan meraih prestasi atas kinerjanya yang maksimal maka karyawan menganggap pekerjaannya menjadi sesuatu yang berharga dan diperhitungkan. Ketika setiap pekerjaan karyawan diakui baik oleh atasan maupun rekan kerjanya dan mendapatkan penghargaan maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, kemudian ketika karyawan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan belajar hal baru maka meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan Motivasi Intrinsik akan mendorong karyawan untuk menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaanya dan

pekerjaan menjadi tempat untuk mendapatkan kepuasan serta mewujudkan potensi diri sehingga *Work It Self* akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ali Mansyur, 2023) bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap *Work It Self*. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Dwi Lestari, 2022) bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap *Work It Self*.

4.4.3 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini dapat diartikan ketika karyawan memiliki *Work Life Balance* yang baik maka semakin tinggi Kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata pada setiap indikator *Work Life Balance* tinggi begitupun dengan rata-rata pada setiap indikator Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya ketika karyawan memiliki keseimbangan waktu antara saat bekerja dan aspek di luar pekerjaannya maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik sehingga kualitas kerja karyawan dalam kategori tinggi. Ketika karyawan merasakan *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dimana karyawan dapat mengelola tingkat keterlibatan sehingga secara psikologis peran ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan seimbang sehingga tidak terjebak di salah satunya maka kinerja karyawan akan semakin baik dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan akan semakin meningkat. Kemudian ketika karyawan merasakan keseimbangan kepuasan baik dalam pekerjaan maupun kegiatan di luar pekerjaan maka akan menciptakan rasa senang

karyawan terhadap pekerjaanya sehingga meningkatkan kedisiplinan karyawan, efektivitas kinerja, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaanya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan menciptakan *Work Life Balance* sehingga Kinerja Sumber Daya Manusia semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asari, 2022) bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Nuraningsih & Harries Arizonia Ismail, 2024) bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya. Hal ini dapat diartikan ketika dalam diri karyawan terdapat Motivasi Intrinsik makan akan semakin tinggi Kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata pada setiap indikator Motivasi Intrinsik tinggi begitupun dengan rata-rata setiap indikator Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya ketika dalam diri karyawan tertanam motivasi untuk mencapai prestasi melalui kinerja optimal akan mendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan mendapatkan pengakuan maka akan meningkatkan motivasi dan memperkuat semangat kerja sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian ketika perusahaan memberikan peluang untuk karyawan mengembangkan potensi diri dan

belajar hal baru maka akan mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal dan unggul.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurjanah et al., 2024) bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Yusuf & Sriwijaya, 2021) bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

4.4.5 Pengaruh Work It Self Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work It Self* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini dapat diartikan ketika *Work It Self* baik maka semakin tinggi Kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata pada setiap indikator *Work It Self* tinggi begitupun dengan rata-rata setiap indikator Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya ketika karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna dan dianggap sebagai sesuatu yang bernilai maka akan menciptakan ikatan emosional terhadap pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Kemudian ketika karyawan memiliki pemahaman seberapa baik dan buruknya kinerja yang dilakukan maka akan menjadi aspek peninjauan terhadap kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ali Mansyur, 2023) bahwa *Work It Self* berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Eliana Manihuruk, 2023) bahwa *Work It Self* berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Work Life Balance* dan Motivasi Intrinsik dengan *Work It Self* Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bapas 69 Magelang" dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work It Self*, semakin tinggi dan baik *Work Life Balance* pada karyawan maka akan meningkatkan *Work It Self* karyawan.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Work It Self*, semakin tinggi Motivasi Intrinsik pada karyawan maka akan meningkatkan *Work It Self* karyawan.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, semakin tinggi *Work Life Balance* pada karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia.
4. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, semakin tinggi semakin tinggi Motivasi Intrinsik pada karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia.
5. *Work It Self* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, semakin tinggi *Work It Self* karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia.

5.2 Saran

1. Berkaitan dengan variabel *Work Life Balance* indikator *time balance* (keseimbangan waktu) mendapatkan nilai dan tanggapan terendah dari responden dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan dalam penataan jam kerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan keseimbangan waktu misalnya dengan menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, menyesuaikan beban kerja secara selaras, memberikan ruang dan menghargai batasan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan karyawan serta keseimbangan kegiatan saat bekerja dan di luar pekerjaan karyawan.
2. Berkaitan dengan variabel Motivasi Intrinsik indikator pengakuan mendapat nilai dan tanggapan terendah dari responden dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan perhatianya atas kinerja karyawan seperti dengan memberikan penghargaan dan pengakuan berupa pujian terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan akan termotivasi, meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
3. Berkaitan dengan variabel *Work It Self* indikator tanggung jawab *(responsibility for outcomes)* mendapat nilai dan tanggapan terendah dari responden dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan dan menekankan rasa tanggung jawab pada karyawan, seperti dengan melibatkan karyawan pada kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab seperti kegiatan besar, pengambilan keputusan dan mengadakan evaluasi rutin sehingga dapat

meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dan kinerja karyawan semakin optimal.

4. Berkaitan dengan variabel Kinerja Sumber Daya Manusia indikator efektivitas mendapat nilai dan tanggapan terendah dari responden dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya perusahaan misalnya dengan memberikan pelatihan dan evaluasi proses kerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil r square pada variabel *Work It Self* sebagai variabel intervening menunjukkan kategori moderat. Sehingga belum optimal dalam menjelaskan hubungan variabel independen dan dependen.
2. Penelitian ini melibatkan semua karyawan pada Bank Bapas 69 Magelang. Penelitian selanjutnya dapat membatasi dan menentukan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transaksional.
2. Penelitian mendatang dapat memperluas cakupan sampel yang diteliti sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan *representative.*

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, *1*(1). https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19

Ali Mansyur, M. (2023). *MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MOTIVASI INTRINSIK DAN WORK IT SELF / PEKERJAAN ITU SENDIRI (Studi Pada Karyawan PT Misaja Mitra Pati)*.

Amsal Sahban, M., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, S. (2024). OPTIMASI KETERAMPILAN PENGOLAHAN DATA PENELITIAN BAGI DOSEN MELALUI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS TEKNOLOGI MENGGUNAKAN APLIKASI SEM PLS, VOSVIEWER DAN ATLAS.TI. In *Communnity Development Journal* (Vol. 5, Issue 4).

Anderson, & Chaerudin. (2017). *PENGARUH GAJI, WORK ITSELF DAN PROMOSI TERHADAP INTENSI TURNOVER GENERASI Y DI PT XYZ BALARAJA-TANGERANG*.

Andika, R., & Darmanto, S. (2020). THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND INTRINSIC MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, *18*(2), 241–251. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04

Andriyani, N., Program, A., S1, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., Indonesia, B., Hamzah, J. R., Stie, D., & Siagian, J. R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, *15*(1). www.jurnal.stiebi.ac.id

Anugrah, B., & Rachmad, Y. E. (2022). *EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION*.

Ardiana, T. E., Sugianto, L. O., & Wardhani, D. P. (2023). KOMITMEN AFEKTIF DAN MOTIVASI INTRINSIK: MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. SAC PONOROGO. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i2.10268

Arifin, M., & Agus Muharto. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejat*.

Asari, A. F. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10). https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.

Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). ANALYSIS OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, JOB SATISFACTION AND JOB LOYALTY TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE EAST JAKARTA. In *Syntax Admiration* (Vol. 4, Issue 4).

Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(6), 602. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04

Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, & Rahma G. Tammu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(3), 262–285. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205

Dwi Lestari, U. (2022). When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, *6*(1), 13–23. https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.2

Eldon, D., Nugroho, J. L. E., Lanny, M. E., & Widjaja, K. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA DI SURABAYA*. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375

Elfira, T., Universitas, R., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).

Eliana Manihuruk, F. (2023). ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu*, *12*(01).

Fadhlillah Hanif, Kholidah Himmatul, & Hijriah Hanifiyah Yuliatul. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah "X" di Surabaya*.

Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523

Gema Motherland, E., & Yanti, N. (2023). *The Effect of Competency Human Resources, Work Motivation, and Work Spirit on Employees Performance at the Service Cooperative & Msmes West Sumatra*. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i5

Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(1), 57–69. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160

Hamid R. S., & Anwar S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Pogram SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.

Hidayat, M. S., Hikmah Perkasa, D., Al, M., Abdullah, F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., Ekhsan, M., & Nusantara, U. D. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *6*(1). https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Ibrahim Andi, Asrul Haq Alang, Madi, Bahraruddin, Muhammad Aswar Ahmad, & Darmawati. (2018). *BUKU METODOLOGI*. Gunadarma Ilmu.

Indriyani, R., Maulidah, R., Firmannsyah, A., Agustina Wandagu, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Inda, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees. *JMS*, *1*(2). https://journal.institercom-edu.org/index.php/JMSINSTITERCOMPUBLISHERhttps://journal.institercom-edu.org/index.php/

Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*. https://doi.org/10.4102/sajhrm

Jefrinus Wedhu, Y., Philipus Kurniawan, A., & Ama Muda, V. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, *1*(6).

Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi Imelda. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH IN MANADO. *Jurnal EMBA*, *9*(3), 1257–1266.

Kompensasi, D., Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, M., Literature Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(6), 2022. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Laksmana, G. B., & Riana, G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates The Influence Of Transformational Leadership On The Employee Performance. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. www.ajhssr.com

Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*.

Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (2019). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAANDI CV MULTI BAJA MEDAN*.

Lolita, C., & Psikologi, J. (2022). *Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMK X Surabaya HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK X SURABAYA Olievia Prabandini Mulyana*.

Maharani, A., & Tamara, D. (2024). *The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating*. https://doi.org/10.4102/sajhrm

Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Meddy Nurpratama, Agus Yudianto. (2022).

Mittra Candana, D., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN*. *2*(1). https://doi.org/10.31933/JEMSI

Moniaga, M. J. A., Lengkong, V. P. K., Rogi, M. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., Sam, U., & Manado, R. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawasan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Manado Town Square. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, *2*(1). https://jurnal.intekom.id/index.php/njms

Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, *39*(5), 1618–1634. https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0

Muhamad, R., Trang, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2019). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Pengaruh…. 731 Jurnal EMBA*, *7*(1), 731–740.

Nadesan, T. (2018). *Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees*. *20*, 11–16. https://doi.org/10.9790/487X-2005011116

Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, *4*(2), 268–276. https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5

Nuraningsih, C. I., & Harries Arizonia Ismail. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang). *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, *2*(3), 293–306. https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan

Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245–261. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618

Nurjanah, H., Herawati, L. P., & Sulistiyowati, L. H. (2024). The Influence of Transformational Leadership Intrinsic Motivation and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, *07*.

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(6), 387–397. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387

Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*, *46*(3), 211–238. https://doi.org/10.1177/0091026017717241

Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION, AND EXTRINSICT MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO. *387 Jurnal EMBA*, *9*(2), 387–394.

Pramesti, C. W., & Setyawan, A. A. (2024). *PENGARUH CITRA MEREK, KUALITAS PRODUK DAN E-WOM TERHADAP MINAT BELI PRODUK RAMAH LINGKUNGAN*. *17*(1). https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1

Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MILENIAL PERUSAHAAN STARTUP DI JAKARTA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *4*(2), 25–39. https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). *Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-44

Prayoga, Y., & Pohan, M. Y. A. (2022). Electronic Word of Mouth (eWOM): Menguji Pengaruh Pengalaman Positif, Persepsi Kualitas dan Kepercayaan. Studi Kasus: Restoran di Labuhanbatu. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(1), 283. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.393

Purba, E. F., & Parulian Simanjuntak, Ms. (2011). *METODE PENELITIAN UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN M E D A N*.

Purwanto. (2018). *TEKNIK PENYUSUNAN INSTRUMEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN EKONOMI SYARIAH* (Saifudin Ahmad, Ed.). StaiaPress.

Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(4), 1751–1765. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974

Putra, R. S., Eliyana, A., Agustina, T. S., Khusnah, H., & Anshori, M. Y. (2024). THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT CV. KEBAB BOSMAN FOOD INDONESIA. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, *18*(5). https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-088

Putri, D. A., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(1), 749–758. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770

Putu, N., Radatta, H., Agung, A., Rika, A., & Supartha, P. (2022). *The effect of overtime work, work-life balance, and work environment on employee performance* (Vol. 3, Issue 1). https://doi.org/10.26740

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, *6*(1), 370–386. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 20, Issue 1).

Rahmadi. (2011). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN ANTASARI PRESS BANJARMASIN 2011* (Syahrani, Ed.). Antasari Press.

Ramadhoni Azdanal, M., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE IKLIM ORGANISASI DAN REWARD MASA PANDEMI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro*, *2*. https://doi.org/10.35908/ijmpro

Rico, C., Pratama, Y., Irbayuni[2], S., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2023). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia*. https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i4.2142

Risdiyanto, C. F., Inan, D. I., Wurarah, R. N., & Fenetiruma, O. A. (2024). Analisis Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Beralih Mengadopsi Mobile Banking di Papua Barat Memanfaatkan PLS-SEM dan Perspektif Status Quo Bias. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and*

Computer Science, *4*(2), 637–646. https://doi.org/10.57152/malcom.v4i2.1289

Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, *24*(193), 182–188. https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20

Robbins, P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh, Diterjemahkan Oleh: Drs, Benyamin Molan*. Erlangga.

Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV (SENASTITAN IV) Surabaya*.

Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. In *Journal Industrial Servicess* (Vol. 6, Issue 2). http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss

Rusilawati, E., Purnama, I., Josephus Swanto Tjahjana, D., & Muhamad Kudri, W. (2023). Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance, Mediated by Organizational Citizenship Behavior among the Working Staff in the Accounting Department. *Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, *1*(2), 467–474. https://doi.org/10.35145/icobima.v1i2.3469

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Sari, P., Kasman, P., Penulis, K., Prima, :, & Kasman, S. P. (2021). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen)*. *2*(2). https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2

Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, *7*(3), 18–26. https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002

Silaen, N. R., Syamsuriahsyah, Chairunnisah Reni, & dll. (2021). *KINERJA KARYAWAN 2 CETAK*.

Silalahi Donalson, & SaragihAlvyoni. (2024). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP BERASTAGI. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*.

Suciadi, I., Angelo Wijaya, M., & Marcus Remiasa, I. (2017). *ANALISA PENGARUH PEKERJAAN ITU SENDIRI, KOMPENSASI, REKAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL RESTORAN CARNIVOR STEAK AND GRILL SURABAYA*.

Sugandi Dede. (2020). *PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada KAP di Bandung)*. *4*(1).

Tampubolon, E., & Hafni, M. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *1*(2), 115–125. https://doi.org/10.31289/jsa.v1i2.1337

Tangkawarow, G. E., & Tanoto, S. R. (2023). The Influence of Ethical Leadership on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior and Intrinsic Motivation. *Petra International Journal of Business Studies*, *6*(2), 122–132. https://doi.org/10.9744/petraijbs.6.2.122-132

Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport-Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences (IOSR-JDMS) e-ISSN*, *19*, 40–47. https://doi.org/10.9790/0853-1906044047

Wahyu Gunawan Putra, A., & Putri Cahyani, R. (2024). *Linking talent management, knowledge management and work-life balance to employee performance: The role of job satisfaction*. *17*(2), 323–340. https://doi.org/10.25105/jmpj.v17i2.19998

Wahyunanti, T., Ardiana, I. D. K. R., & Ridwan, M. S. (2023). The Effects of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on Job Satisfaction and Employees Performance in PT. Timbul Persada in Tuban East Java. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, *2*(10), 4079–4088. https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i10.6360

Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. Muh. D. (2022). Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Personnel Section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *3*(1), 63–73. https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26

Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, *10*(2), 384–398. https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464

Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(12), 1–19. https://doi.org/10.3390/ijerph17124446

Yusuf, M., & Sriwijaya, P. N. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. In *Journal Management* (Vol. 20, Issue 1).

Zahari, M., Yamali, F. R., & Hartono, H. (2024). *The Influence of Servant Leadership and Intrinsic Motivation on Employee Performance Through Organizational Commitment in Subdistrict Government Institutions*. https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية