

Pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andes Agro Investama

Gita Claudia Br Tarigan¹, Bayu Seno Pitoyo², Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem³,
Okky Wahyu Amanda⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2,3}, Universitas Singaperbangsa Karawang⁴

Email : 202110325366@mhs.ubharajaya.ac.id¹, bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id²,
dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id³, okky.wahyu@feb.unsika.ac.id⁴

*corresponden author: bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Work-life balance*,
Kepemimpinan
Transformasional, Motivasi,
Kinerja Karyawan

Received : 20, June

Revised : 17, July

Accepted: 30, July

©2025 The Author(s): This is an
open-access article distributed
under the terms of the [Creative
Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andes Agro Investama – Air Merah Estate. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Jumlah responden ditentukan berdasarkan rumus Slovin, sebanyak 177 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan SPSS versi 27. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *Work-life balance* dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional Indonesia. Selain menjadi komoditas unggulan ekspor, industri ini juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. PT. Andes Agro Investama – Air Merah Estate sebagai bagian dari Cargill Group adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit dan berperan penting dalam pengembangan ekonomi regional, khususnya di Kalimantan Barat. Namun, dalam upaya mempertahankan keberlangsungan bisnis yang kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengelola sumber daya alam secara berkelanjutan, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah menurunnya kinerja karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas hasil kerja (Bayu Seno Pitoyo *et al.*, 2023). Penurunan kinerja ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Rahmawati *et al.* (2014), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang

diberikan. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain *work-life balance*, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah *work-life balance*, yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan dua peran tersebut cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Menurut Pramesti *et al.* (2024), *Work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu, energi, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan personal agar tidak saling mengganggu. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menjadi aspek krusial. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, serta memberdayakan bawahan dipercaya mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, serta mendorong perubahan positif melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass & Riggio 2019). Di sisi lain, motivasi kerja sebagai dorongan internal maupun eksternal turut berperan dalam menentukan seberapa optimal seorang karyawan menyelesaikan tugasnya. Menurut Supaman *et al.* (2023): Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja, termasuk harapan untuk memperoleh penghargaan, promosi, atau pencapaian pribadi. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum mendapatkan fleksibilitas kerja yang memadai, dukungan emosional dari atasan, dan sistem kompensasi yang sesuai dengan beban kerja. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam pengelolaan *work-life balance*, kepemimpinan, dan motivasi yang dapat berdampak pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andes Agro Investama – Air Merah Estate. Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan manajerial yang lebih tepat dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sektor perkebunan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Ruth Silaen *et al.* (2021), kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tanggung jawab dan mencapai target yang ditetapkan. Arifin (2020) dalam Hakim *et al.* (2023) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (IQ, keterampilan, pengetahuan) dan motivasi (dorongan untuk mencapai tujuan organisasi). Rahmawati *et al.* (2014) menyebutkan bahwa kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator utama, yaitu produktivitas kerja, kepatuhan terhadap prosedur, keterampilan teknis, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja bukan hanya dilihat dari kuantitas hasil, tetapi juga kualitas dan ketepatan dalam menjalankan tanggung jawab.

Work life balance (X₁)

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Menurut Wijaya (2020), seseorang dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik jika dapat menjalani perannya sebagai pekerja dan sebagai individu dalam kehidupan pribadinya secara seimbang dan tidak saling mengganggu. Faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* antara lain fleksibilitas kerja, beban kerja, serta dukungan dari organisasi dan atasan. Indikator yang umum digunakan meliputi jadwal kerja fleksibel, keseimbangan tanggung jawab kerja dan rumah, waktu istirahat yang cukup, dan kemudahan dalam mengambil cuti (Noviangnistyastuti, 2025).

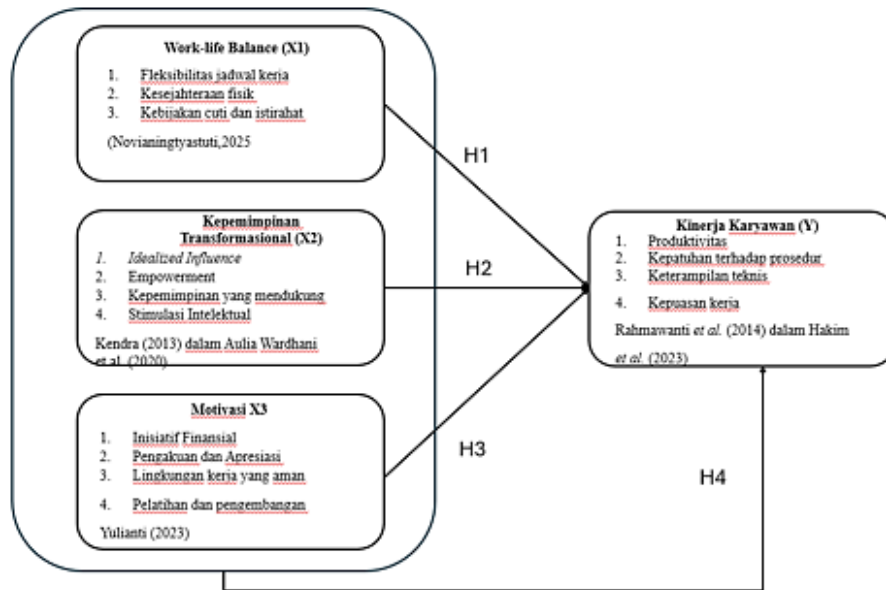
Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan, inspirasi, dan pemberdayaan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Bass dan Riggio (2019) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu memengaruhi bawahan secara ideal, memberikan motivasi inspirasional, mendorong stimulasi intelektual, serta menunjukkan perhatian individual terhadap kebutuhan karyawan. Indikator kepemimpinan transformasional meliputi kemampuan pemimpin menjadi panutan, memberi kepercayaan kepada karyawan, mendorong kreativitas, dan mendukung pengembangan diri bawahan. Gaya kepemimpinan ini diyakini dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Motivasi (X₃)

Motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Mahardhika et al. (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam melakukan suatu aktivitas. Menurut Ilman Huda et al. (2024), terdapat lima faktor utama yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan, yaitu: Penghargaan, Apresiasi, Hasil kerja, Tanggungjawab, Pengembangan, dan dengan demikian organisasi perlu memperhatikan kelima aspek ini dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia. Apabila faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Serta Indikator motivasi kerja mencakup sistem kompensasi, penghargaan dari atasan, lingkungan kerja yang mendukung, serta adanya pelatihan dan pengembangan (Yulianti, 2023).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. H₁ : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andes Agro Investama
2. H₂ : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andes Agro Investama
3. H₃ : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT. Andes Agro Investama
4. H₄ : Diduga *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Andes Agro Investama

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan bagian harvesting di PT. Andes Agro Investama – Air Merah Estate sebanyak 316 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling, dan ukuran sampel dihitung dengan rumus Slovin menghasilkan 177 responden. Jenis data: primer, dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data: uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan semua guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, keusioner dibagikan kepada 40 responden. Responden untuk masing-masing variabel diuraikan dengan statistik deskripsi dibawah ini. Variabel Independen (Bebas) adalah Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Motivasi, Variabel Dependen (Terikat) adalah Kinerja Guru.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah suatu item pernyataan valid, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 177 orang, sehingga *degree of freedom* (df) dihitung dengan rumus: $df = n - 2 = 177 - 2 = 175$, Berdasarkan $df = 175$ dan tingkat signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,148. Dengan demikian, setiap item dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > 0,148$.

Tabel 1. Uji Validitas Work Life Balance

<i>Work-life balance</i>			
Variabel/ Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,702	0,148	Valid
X1.2	0,822	0,148	Valid
X1.3	0,763	0,148	Valid
X1.4	0,678	0,148	Valid
X1.5	0,774	0,148	Valid
X1.6	0,712	0,148	Valid
X1.7	0,818	0,148	Valid
X1.8	0,784	0,148	Valid
X1.9	0,681	0,148	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, seluruh item pertanyaan pada variabel *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,148) yang dimana pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 177. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional			
Variabel/ Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.870	0,148	Valid
X2.2	0.890	0,148	Valid
X2.3	0.873	0,148	Valid
X2.4	0.874	0,148	Valid
X2.5	0.896	0,148	Valid
X2.6	0.890	0,148	Valid
X2.7	0.845	0,148	Valid

X2.8	0.833	0,148	Valid
X2.9	0.882	0,148	Valid
X2.10	0.882	0,148	Valid
X2.11	0.802	0,148	Valid
X2.12	0.855	0,148	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Sebanyak 12 item pernyataan diuji validitasnya dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,148). Nilai tertinggi terdapat pada X2.5 sebesar 0,896, sedangkan nilai terendah adalah X2.11 sebesar 0,802. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kepemimpinan transformasional valid dan layak digunakan.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

Motivasi			
Variabel / Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X3.1	0.861	0,148	Valid
X3.2	0.851	0,148	Valid
X3.3	0.854	0,148	Valid
X3.4	0.903	0,148	Valid
X3.5	0.801	0,148	Valid
X3.6	0.881	0,148	Valid
X3.7	0.804	0,148	Valid
X3.8	0.798	0,148	Valid
X3.9	0.844	0,148	Valid
X3.10	0.842	0,148	Valid
X3.11	0.832	0,148	Valid
X3.12	0.852	0,148	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Variabel motivasi terdiri dari 12 indikator. Semua item menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,148), dengan nilai tertinggi pada X3.4 sebesar 0,903 dan terendah pada X3.8 sebesar 0,798. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan			
Variabel / Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.542	0,148	Valid
Y.2	0.573	0,148	Valid

Y.3	0.656	0,148	Valid
Y.4	0.570	0,148	Valid
Y.5	0.536	0,148	Valid
Y.6	0.471	0,148	Valid
Y.7	0.792	0,148	Valid
Y.8	0.651	0,148	Valid
Y.9	0.728	0,148	Valid
Y.10	0.785	0,148	Valid
Y.11	0.683	0,148	Valid
Y.12	0.694	0,148	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Untuk variabel kinerja karyawan, terdapat 12 item pernyataan yang diuji validitasnya. Semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai tertinggi pada Y.10 sebesar 0,785 dan terendah pada Y.6 sebesar 0,471. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan memiliki validitas yang baik dan mampu menggambarkan dimensi kinerja seperti produktivitas, kepatuhan, keterampilan, dan kepuasan kerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten. Pengujian menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Role Of Thumb</i>	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0,878	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,967	0,60	Reliabel
Motivasi	0,961	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,861	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Karena seluruh nilai $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara konsisten.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu syarat dalam regresi linier. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov -Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		177
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0632695
	Std. Deviation	2.05528096
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.035
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Kriteria yang digunakan adalah: Tidak terjadi multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

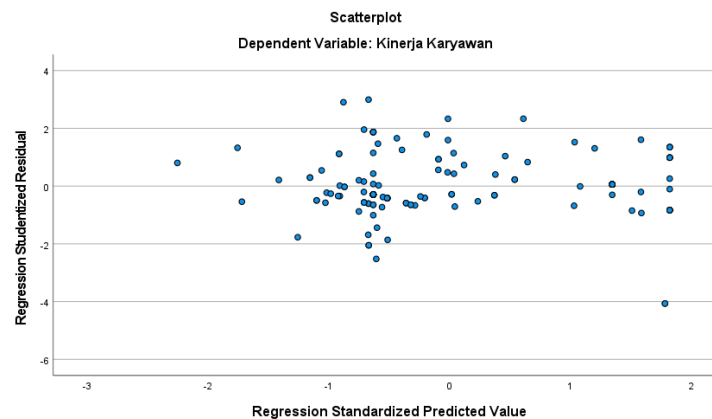
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X_1)	0,367	2,727	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0,204	4,897	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X_3)	0,203	4,917	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan motivasi, memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji secara regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance* pada residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residualnya konstan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.



Gambar Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan scatter plot yang dihasilkan dari output SPSS, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik juga tersebar secara merata baik di atas maupun di bawah sumbu nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, dan model regresi memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

f. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} , t_{tabel} , dan signifikansi (p-value) pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah sampel sebanyak 177 responden, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,974. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh signifikan). Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.854	2.287		8.245	<.001		
	Work-Life Balance	.363	.098	.320	3.720	<.001	.367	2.727
	Kepemimpinan Transformasional	.233	.086	.313	2.714	.007	.204	4.897
	Motivasi	.119	.085	.161	1.390	.166	.203	4.917

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 27, diketahui bahwa *Work-life balance* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,720 dengan signifikansi 0,001, yang berarti lebih besar dari t_{tabel} (1,974) dan di bawah batas signifikansi 0,05. H_0 ditolak, H_1 diterima yang artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai t_{hitung} 2,714 dengan signifikansi 0,007, yang juga memenuhi syarat signifikansi ($p < 0,05$). H_0 ditolak, H_1 diterima yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan dukungan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, motivasi memiliki nilai t_{hitung} 1,390 dengan signifikansi 0,166, yang berarti lebih kecil dari t_{tabel} dan di atas tingkat signifikansi 0,05. Maka H_0 diterima, H_1 ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

g. Uji f

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work-life balance* (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), dan motivasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). f_{hitung} : $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 177 - 3 - 1 = 173$. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , serta melihat nilai signifikansi (p-value) pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 9. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1574.534	3	524.845	67.357	<.001 ^b
	Residual	1293.472	166	7.792		
	Total	2868.006	169			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Work-Life Balance, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 67,357 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai f_{hitung} (67,357) > f_{tabel} (2,66) dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

h. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.541	2.791

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Work-Life Balance, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,541, yang berarti bahwa 54,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan motivasi. Sementara itu, 45,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor personal.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari batas kritis 0,05 (0,001 < 0,05), mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar 3,720, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,974, semakin memperkuat bahwa secara parsial, variabel Work-Life Balance berpengaruh nyata terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Penelitian oleh Putri & Andini (2024) memperkuat temuan dalam penelitian ini, di mana *work-life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan varian sebesar 23,5%, hasil mereka menunjukkan bahwa keseimbangan hidup kerja memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas dan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,007 < 0,05$), mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut nyata secara statistik. Hal ini semakin diperkuat oleh hasil uji t, di mana t_{hitung} sebesar 2,714 lebih besar dari t_{tabel} 1,974. Dengan demikian, secara parsial, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nur Hasanah (2021) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Dalam penelitiannya, Nur Hasanah menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memacu semangat kerja bawahan karena pemimpin menjadi sumber inspirasi dan teladan. Selain itu, hasil ini juga menguatkan temuan dari Jayanthi & Wati (2019) dan Noviherni & Dea (2023) yang menekankan pentingnya pengaruh transformasional dalam menciptakan kinerja yang unggul melalui motivasi, visi bersama, dan pembinaan individu secara berkelanjutan.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi 0,166 dan t_{hitung} 1,390 sedangkan nilai t_{tabel} 1,974. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 serta t_{hitung} yang lebih kecil dari menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini. Artinya, secara statistik, variabel motivasi tidak mampu memberikan kontribusi atau perubahan yang berarti terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Aldina Rahmawati (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, Aldina menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan motivasi, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan insentif, maupun dalam bentuk non-finansial seperti pengakuan dan penghargaan, akan terdorong untuk meningkatkan tanggung jawab dan kualitas pekerjaannya.

d. Pengaruh *Work-life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji f (simultan) menggunakan SPSS, diperoleh nilai F-hitung sebesar 67,357, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,66 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel dikelola secara bersamaan dalam organisasi – yakni karyawan merasa memiliki keseimbangan hidup yang baik, dipimpin oleh pemimpin yang inspiratif, dan dimotivasi secara tepat – maka kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Ketiganya saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendorong pencapaian target.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Gaya kepemimpinan yang inspiratif, mendukung, dan memberdayakan terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara positif.
3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
Artinya, dalam konteks penelitian ini, tingkat motivasi belum cukup kuat untuk memengaruhi performa kerja secara langsung.
4. Secara simultan, work-life balance, kepemimpinan transformasional, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ketiga variabel bersama-sama menjelaskan 54,1% variasi kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan work-life balance, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, pemberian waktu istirahat yang cukup, dan dukungan terhadap kesejahteraan pribadi karyawan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional perlu terus dikembangkan melalui pelatihan kepemimpinan, agar para atasan mampu menginspirasi, memotivasi, dan memperhatikan kebutuhan individu bawahannya.
3. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem motivasi yang ada, termasuk sistem penghargaan, insentif, serta peluang pengembangan karier, agar dapat memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja fisik, guna memperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Aldina Rahmawati, P. (2023). *Influence Of Training, Motivation And Work Environment On Employee Performance*. <https://Ojs.Unida.Ac.Id.Ivs>,
Arifin, M., & Agus Muharto. (2022). *Pengaruh Work life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*.
Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational Leadership, Second Edition*.

- Bayu Seno Pitoyo, Tri Widyastuti, Nurmala Ahmar, Apollo Daito, & Harnovinsah, H. (2023). *Networking Analysis, Adoption Of Accounting Information Technology, Dynamic Capabilities On Organizational Performance With Corporate Strategy As Moderating Variables*. *International Journal Of Social Science*, 3(2), 163–172. <https://doi.org/10.53625/Ijss.V3i2.6300>
- Ilman Huda, A., Dwi Hartanto, L., & Munir, M. (2024). Faktor Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Pcs Petrokopindo Cipta Selaras. <https://doi.org/10.38035/Jmpd.V2i2>
- Pramesti, A., Arianti, N., & Nathaniel, R. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Bongaya Journal For Research In Management* (Vol. 7, Issue 2).
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021a). Peran *Worklife Balance* Dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. www.penerbitwidina.com
- Suparman, D., Jajang, D., Wahyudin, S., Manajemen, J., & Singaperbangsa Karawang, U. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Yulianti, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan