Jurnal Manajemen USNI
Volume 11 No 1 Agustus 2025 71-85
P-ISSN : 2528-7044
E-ISSN : 2809-5103
DOI:https://doi.org/10.54964/manajemen/

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT

Zhulia Choirun Nisa[1]

Universitas Bina Sarana Informatika

zhuliachoirunnisaa@gmail.com[1]

Received:	Accepted:	Published:
14 Agustus 2025	15 Agustus 2025	15 Agustus 2025

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu institusi terutama institusi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. Pegawai menghadapi beban dinamis, keseimbangan kerja-hidup jadi tantangan.Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 43 responden dengan metode sampling jenuh. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, dengan serangkaian uji statistik meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis (uji t dan uji F), uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (parsial dan simultan). Hasil uji menunjukkan bahwa semua instrumen valid dan reliabel. Variabel *Work Life Balance* dan Beban Kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,842 > t_{tabel} 1,684 dan nilai Sig. < 0,05. Sementara uji simultan menghasilkan f_{hitung} sebesar 12,382 > F_{tabel} 3,23 dengan Sig. 0,000, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,382 menunjukkan bahwa 38,2% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel bebas.

kata kunci: Sumber Daya Manusia, *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are a crucial component influencing the success of an institution, particularly government institutions. This study aims to analyse the impact of work-life balance and work load on employee performance at the Population and Civil Registration Office of the Jakarta Central Administrative City. Employees face dynamic workloads, making work-life balance a significant challenge. The method used is quantitative with a descriptive approach. Data collection techniques included observation, interviews, and the distribution of questionnaires to 43 respondents using a saturated sampling method. Data processing was conducted using SPSS version 26, with a series of statistical tests including: validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multicollinearity tests, heteroskedasticity tests, hypothesis tests (t-test and F-test), multiple linear regression tests, and determination coefficient tests (partial and simultaneous). The test results showed that all instruments were valid and reliable. The variables Work-Life Balance and Workload each had a significant partial effect on Employee Performance with a t-value of 3.842 > t-table 1.684 and a Sig. value < 0.05. Meanwhile, the simultaneous test yielded an F-calculated value of 12.382 > F-table 3.23 with Sig. 0.000, meaning that both variables together have a significant effect on Employee

Performance. The simultaneous coefficient of determination (R^2) of 0.382 indicates that 38.2% of the variation in performance is explained by the two independent variables.

Keyword: Human Resources, Work-Life Balance, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting yang memengaruhi keberhasilan suatu institusi atau perusahaan. Agar memperoleh SDM yang unggul, dibutuhkan pengelolaan yang tepat melalui manajemen SDM yang efisien dan terstruktur, Menurut Sutrisno mengatakan bahwa "SDM berperan sebagai pelaksana kebijakan sekaligus mengembangkan strategi organisasi, sehingga pengelolaannya menjadi faktor kunci dalam keberhasilan institusi" (Khaeruman et al., 2023). Pernyataan ini menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana SDM dikelola secara strategis

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wijaya mengatakan bahwa "Kinerja adalah capaian keseluruhan seseorang dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu"(Permana et al., 2024). Sementara itu, Menurut Wahyuni mengatakan bahwa "Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu, yang memberikan dampak terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi" (Yolinza & Marlius, 2023).

Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Sudin Dukcapil) Jakarta Pusat adalah instansi pemerintah daerah yang memberikan layanan administrasi kependudukan, seperti KTP, akta kelahiran, dan dokumen lainnya. Untuk memastikan kualitas layanan, instansi ini menerapkan Perjanjian Kinerja (Perkin) sebagai evaluasi keberhasilan pegawai dalam mencapai target. Melalui evaluasi berkala, Sudin Dukcapil meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik agar masyarakat memperoleh dokumen kependudukan secara cepat, akurat, dan tepat waktu.

TINJAUAN PUSTAKA

WORK LIFE BALANCE

Work life balance merupakan faktor penting bagi setiap pegawai, agar memiliki kualitas hidup seimbang dalam membagi waktu anatara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Juita mengatakan bahwa "Seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, *work life balance* penting untuk kesejahteraan jangka panjang. Upaya individu dalam menciptakan keseimbangan dan kenyamanan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi" (Permana et al., 2024).

BEBAN KERJA

Definisi beban kerja secara hukum tertulis dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan. Menurut

Vanchapo mengatakan bahwa “Beban kerja adalah serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Ketika pekerja mampu menyelesaikan dengan tugas-tugas tersebut, maka tugas tersebut menjadi bagian yang ditanggungnya” (Firdaus & Ariawan, 2020).

KINERJA PEGAWAI

Kinerja berasal dari kata *“*kinerja*”* atau *“performance”* dalam Bahasa Inggris, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi dan memiliki tanggung jawab tertentu. Menurut Huda “Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang terencana dengan baik, dilaksanakan secara optimal oleh pegawai dan organisasi pada waktu serta tempat yang tepat. Kinerja mencerminkan seberapa jauh seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan” (Khaeruman et al., 2023).

METODE PENELITIAN
DESAIN PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada data berbentuk angka untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti Hal ini sejalan, menurut (Salim & Haidir, 2019) mengatakan bahwa “Penlitian kuantitatif menggunakan instrument yang menghasilkan data numerikal lalu dikelompokkan”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena. Hal ini sejalan, menurut (Salim & Haidir, 2019) mengatakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penilitian yang menjelaskan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang sekarang”. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan alat bantu statistik, yaitu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang akan di teliti dalam riset ini adalah seluruh pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat 43 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono “Sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi,biasanya digunakan jika jumlah populasi sedikit atau kurang dari 30 orang. Teknik ini dipilih Ketika peneliti menginginkan hasil lebih akurat dan menyeluruh. Karena semua popluasi dijadikan sampel” (Fajri et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN
UJI KUALITAS DATA

1) Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah instrumen penelitian yang digunakan valid atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: jika r hitung > r tabel, maka

item dalam kuesioner dianggap valid, Sebaliknya. Nilai r tabel dihitung berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan (df = n - 2), di mana *n* adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel *n* = 43, derajat kebebasan (df) adalah 43 - 2 = 41, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,308.

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Work Life Balance (X_1)	X_1.1	0,502	0,308	Valid
	X_1.2	0,516	0,308	Valid
	X_1.3	0,582	0,308	Valid
	X_1.4	0,430	0,308	Valid
	X_1.5	0,599	0,308	Valid
	X_1.6	0,472	0,308	Valid
	X_1.7	0,383	0,308	Valid
	X_1.8	0,619	0,308	Valid
	X_1.9	0,579	0,308	Valid
	X_1.10	0,589	0,308	Valid
	X_1.11	0,454	0,308	Valid
	X_1.12	0,368	0,308	Valid
Beban Kerja (X_2)	X_2.1	0,474	0,308	Valid
	X_2.2	0,464	0,308	Valid
	X_2.3	0,431	0,308	Valid
	X_2.4	0,623	0,308	Valid
	X_2.5	0,591	0,308	Valid
	X_2.6	0,567	0,308	Valid
	X_2.7	0,438	0,308	Valid
	X_2.8	0,553	0,308	Valid
	X_2.9	0,456	0,308	Valid
	X_2.10	0,518	0,308	Valid
	X_2.11	0,611	0,308	Valid
	X_2.12	0,568	0,308	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,526	0,308	Valid
	Y.2	0,566	0,308	Valid
	Y.3	0,516	0,308	Valid
	Y.4	0,580	0,308	Valid
	Y.5	0,462	0,308	Valid
	Y.6	0,588	0,308	Valid
	Y.7	0,519	0,308	Valid
	Y.8	0,494	0,308	Valid
	Y.9	0,532	0,308	Valid
	Y.10	0,449	0,308	Valid
	Y.11	0,545	0,308	Valid
	Y.12	0,452	0,308	Valid
	Y.13	0,383	0,308	Valid
	Y.14	0,474	0,308	Valid
	Y.15	0,483	0,308	Valid
	Y.16	0,382	0,308	Valid
	Y.17	0,512	0,308	Valid
	Y.18	0,464	0,308	Valid
	Y.19	0,415	0,308	Valid
	Y.20	0,410	0,308	Valid

Sumber: Data olahan penliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,308). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reabilitas	Keterangan
Work Life Balance	0,705	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,709	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan penliti, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh instrumen menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan data diatas realibel

UJI ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

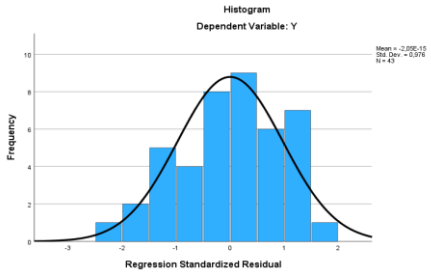
Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

Uji *Shapiro Wilk*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1.1	,085	43	,200*	,958	43	,119
X2.1	,092	43	,200*	,951	43	,065
Y1	,074	43	,200*	,954	43	,084
* This is a lower bound of the true significance.						
a Lilliefors Significance Correction						

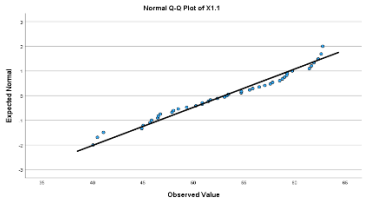
Berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk, pada variabel *Work Life Balance* (X_1) adalah 0,119, variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,065, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,084. Karena seluruh nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Histogram

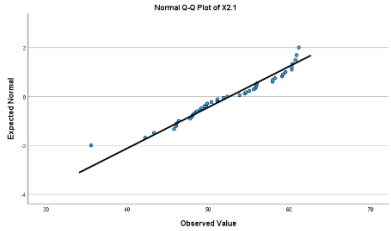


Berdasarkan hasil uji normalitas dengan histogram menunjukkan data berdistribusi normal, ditandai bentuk lonceng simetris. Ini berarti sebagian besar data berada di sekitar rata-rata, sementara hanya sedikit yang berada di ujung distribusi.

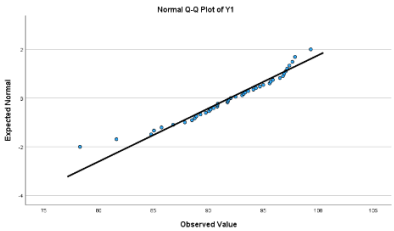
Uji Normalitas Q Q Plot *Work Life Balance* (X_1)



Uji Normalitas Q Q Plot Beban Kerja (X_2)



Uji Normalitas Q Q Plot Kinerja Pegawai (Y)



Berdasarkan uji normalitas menggunakan Q-Q Plot, titik-titik data tampak menyebar mengikuti garis diagonal. Meski ada sedikit penyimpangan pada beberapa titik, sebagian besar tetap berada di sekitar garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data secara umum berdistribusi normal.

2) UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah antar variabel bebas (independen) saling berkaitan terlalu kuat.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.969	1.032
	X2	.969	1.032

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *Work Life Balance dan* Beban Kerja 0,969 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel *Work Life* Balance dan Beban Kerja adalah sebesar 1,032<10,00. Maka berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3) UJI HETEROKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

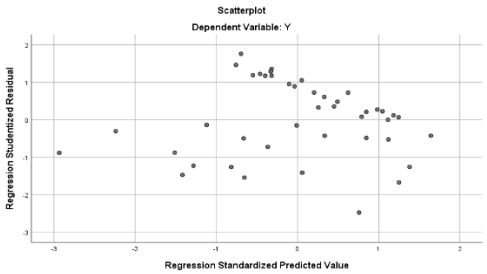
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.369	6.108		2.844	.007
	X1.1	-.142	.092	-.237	-1.548	.129
	X2	-.084	.087	-.147	-.961	.342

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil tabel diatas output "*Coefficients*" dimana variabel Abs_RES digunakan sebagai variabel dependen, terluhat bahwa nilai (Sig.) untuk nilai variabel *Work Life* Balance adalah sebesar 0,129 dan nilai Beban Kerja adalah sebesar 0,342. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan gambar grafik Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola melengkung atau menyebar kesatu arah. Hal ini menunjukkkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji analisis regresi linear berganda adalah metode untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,323	11,214		3,239	,002
	X1	,598	,172	,440	3,482	,001
	X2	,454	,158	,364	2,881	,006
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 36{,}323 + 0{,}598\ X_1 + 0{,}454\ X_2$$

Dalam hasil diatas, temuan persamaan tersebut yaitu:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 36,323 bahwa jika variabel *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) nilai tetap atau 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 36,323.
2. Koefisien regresi pada variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,598 yang artinya jika *Work Life Balance* (X_1) naik sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,598 atau sebaliknya.
3. Koefisien regresi pada variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,454 yang artinya jika beban kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,454 atau sebaliknya

UJI HIPOTESIS

1) Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,323	11,214		3,239	,002
	X1	,598	,172	,440	3,482	,001
	X2	,454	,158	,364	2,881	,006
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil tabel "*Coefficients*" diatas dengan variabel dependen Kinerja Pegawai diketahui bahwa, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Work Life* Balance adalah 0,001.

Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar 0,001<probabilitas 0,05 serta untuk nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,482>t_{tabel} adalah sebesar 1,684, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha_1) diterima.

Sementara itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban Kerja adalah 0,006. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar 0,006< probabilitas 0,05 serta untuk nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,881>t_{tabel} adalah sebesar 1,684, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (Ha_2) diterima.

2) Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	877,453	2	438,726	12,382	,000[b]
	Residual	1417,338	40	35,433		
	Total	2294,791	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar 0,000<0,05, serta untuk nilai F_{hitung} adalah sebesar 12,382 > F_{tabel} 3,23 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (Ha_3).

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Hasil Uji KD Parsial *Work Life Balance*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504[a]	.254	.236	6.46088

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien R Square (R^2) dari pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,254. Dapar disimpulkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 25,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Hasil Uji KD Parsial Beban Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442[a]	.195	.175	6.71186
a. Predictors: (Constant), X2				

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien R Square (R^2) dari pengaruh variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,195. Dapar disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 19,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618[a]	,382	,351	5,95260
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,382 atau 38,2%, yang berarti *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN DAN HASIL

1) Pengaruh *Work Life Balance* secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.

Dapat dilihat dari hasil uji t diatas pada bagian t_{hitung} *Work Life Balance* dapat diketahui nilai sebesar 3,482 > t_{tabel} sebesar 1,684 dengan nilai (Sig.) adalah sebesar 0,001 < 0,05, dan nilai yang diperoleh bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah hipotesis Ho_1 diterima dan Ha_1 diterima atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi positif secara parsial dan signifikan oleh *Work Life Balance*.

2) Pengaruh Beban Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.

Dapat dilihat dari hasil uji t diatas pada bagian t_{hitung} Beban Kerja dapat diketahui nilai sebesar 2,881> t_{tabel} sebesar 1,684 dengan nilai (Sig.) adalah sebesar 0,006 < 0,05, dan nilai yang diperoleh bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah hipotesis Ho_2 diterima dan Ha_2 diterima atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi positif secara parsial dan signifikan oleh Beban Kerja.

3) Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat dilihat dari hasil uji f diatas pada bagian t_{hitung} dapat diketahui nilai sebesar 12,382 > t_{tabel} sebesar 3,23 dengan nilai (Sig.) adalah sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai yang diperoleh bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah hipotesis Ho_3 diterima dan Ha_3 diterima. *Work life balance* dan Beban kerja berpengaruh sebesar 0,382% atau sebesar 38,2% terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2021). ANALISIS IMPLEMENTASI PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN PADA UMKM BERDASARKAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS MIKRO,KECIL DAN MENENGAH (SAK EMKM). *Jurnal Saintifik (Multi Science Journal)*, *19*(1), 25–30.

Amruddin, Wahyudi, I., Damanik, D., Purba, E., A, M. U., Ruswandi, W., Febrian, W. D., Putra, I. G. C., & Yuliastuti, I. A. N. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN* (M. S. Mila Sari & S. E. Diana Purnama Sari (eds.)). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.

Arfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhaArfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(2), 1861–1872. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192dap . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(2), 1861–1872.

Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2021). ANALISIS IMPLEMENTASI PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN PADA UMKM BERDASARKAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS MIKRO,KECIL DAN MENENGAH (SAK EMKM). *Jurnal Saintifik (Multi Science Journal)*, *19*(1), 25–30.

Amruddin, Wahyudi, I., Damanik, D., Purba, E., A, M. U., Ruswandi, W., Febrian, W. D., Putra, I. G. C., & Yuliastuti, I. A. N. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN* (M. S. Mila Sari & S. E. Diana Purnama Sari (eds.)). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.

Arfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhaArfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(2), 1861–1872. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192dap . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(2), 1861–1872.

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(1), 37. https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507

Aryani, Y., & Gustian, D. (2020). Sistem Informasi Penjualan Barang Dengan Metode Regresi Linear Berganda Dalam Prediksi Pendapatan Perusahaan. *Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi (JURSISTEKNI)*, *2*(2), 39–51.

Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja

Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(1), 28–36.

Basuki. (2021). *PENGANTAR METODE PENELITIAN* (A. R. Askara (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA. https://eprints.uniska-bjm.ac.id/16325/1/Buku Digital - Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif.pdf

Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2024). *MODEL KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN* (M. Prof. Dr. Hapzi Ali, M.M, CMA (ed.)). Cv. Gita Lentera.

Djuned, M., Nurmayuli, N., & Maghfirah, A. (2024). Validitas dan Reabilitas Instrumen Korelasi Antara Intensitas Membaca Al-Qur'an dan Sikap Religius Mahasiswa. *Intelektualita*, *13*(1), 16–26.

Ernita, D., & Harahap, E. F. (2023). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Pengetahun Pajak Dan Kualitas Layanan Fiskus Dan Sanksi Pajak Terhapad Kepatuhan Wajib Pajak Kedaraan Bermotor Di Kota Sungai Penuh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(3), 916–929.

Fajri, C., Amelya, A., Suworo, S., & Sairin, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 369–373.

Faradilah, N. R., Kurniasari, R., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PUSDATIN. *JURNAL SWABUMI*, *12*(4), 134–141. https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i4.3238

Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. *JURNAL45 EKONOMI & BISNIS*, *1*(1), 305–319. http://jurnal45.org/index.php/EKOBIS45/article/view/43

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(September), 224–234.

Hanifah, H., Salsabillah, L., Fitri, A. T., Febriani, R. M., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Landasan Teori , Penelitian Relevan , Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan. *Pendidikan Islam*, *3*(April), 391–404.

Indramanik, I. B. G., Pagehgiri, J., & Wiguna, A. D. E. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KETERLAMBATAN WAKTU PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI BANGUNAN FASILITAS PARIWISATA (Studi Kasus : Kabupaten Badung dan Gianyar). *Jurnal Teknik Gradien*, *15*(01), 20–34.

Joelio, G., Nugrah, L., & Saputra, M. (2022). Penerapan Metode Service Quality Dalam Analisis Persepsi Konsumen Pada Pelayanan Pemesanan Barang E-Commerce Di Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer Prima(JUSIKOM PRIMA)*, *5*(2), 40–46.

Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, *7*(1), 41–50.

Kusnadi, A., & Kusuma, S. fajar. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(3), 1692–1702.

Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, *16*(1), 1–11.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Mamonto, D. P. W., Engka, D. S. M., & Tumangkeng, S. Y. L. T. (2023). Analisis Pendapatan Pedagang Tradisional Di Pasar Pinasungkulan Karombasan Di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *23*.

Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, *5*.

Mokoagow, M., Sendow, G., & Lumantow, R. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, *10*(4), 2061–2071.

Muttaqin, I., & Kusumawati, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi. *Jurnal PETA*, *9*(1), 1–27.

Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, *8*(2), 277–295.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110.

Nurulita, F., Kamaruddin, K., & Asmini, A. (2023). Analisis Determinan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *11*(2), 261–272.

Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *12*(1), 127–133.

Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, *9*(1), 97.

Pebiari, N. M., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENEMPATAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA NEGARI AGRO WISATA KOPI & BALINESE HOUSE GIANYAR. *EMAS*, *5*(5).

Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KOTA DENPASAR. *Jurnal EMAS*, *5*.

Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UD ADLI DI DESA SUKAJADI KECAMATAN PERBAUNGAN. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 215–224.

Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*.

Purba, J. M., Sinaga, R., & Tanjung, S. D. (2020). PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN TIPE KOOPERATIF TIPE SCRAMBLE TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA TEMA DAERAH TEMPAT TINGGALKU KELAS IV. *ESJ (Elementary School Journal)*, *10*(4), 216–224.

Putri, D. R., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat pada Pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang Periode Mei 2023. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol. 2 No. 3 Agustus 2023*, *2*(3), 213–219.

Rahmawati, I., & Illiyin, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Hp Oppo. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, *10*(1), 103–112. https://stp-mataram.e-journal.id/JIH/article/view/728

Rasto, D. Y. R. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, *20*(1), 98–106.

Ritonga, A., Saragih, E. L., Purba, G. A., Pandiangan, P. P. S., Damanik, R. N., & Azmi, F. Al. (2025). Penerapan Distribusi Normal Dalam Pengukuran Tinggi Badan Mahasiswa FMIPA Universitas Negeri Medan 2024. *Jurnal Ilmiah Matematika, Kebumian Dan Angkasa*, *3*.

Ritonga, T., Syahsudarmi, S., & Munthe, A. R. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *JURNAL MAHASISWA MAGISTER MANAJEMEN*, *2*(2).

Safitri, W., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Contact Center PT. Rajawali Berdikari Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, *1*(4), 136–145.

Salim, H., & Haidir, H. (2019). *Penlitian pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis Edisi Pertama* (S. I. Azhar (ed.)). Kencana.

Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, *11*(1), 432–439.

Saputri, A. T., Putra, R. B., & Pratiwi, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Business Economics and Management*, *01*(03), 410–417.

Sari, A. P., Hasanah, S., & Nursalman, M. (2024). Uji Normalitas dan Homogenitas dalam Analisis Statistik. *Pendidikan Tambusai*, *8*(2012), 51329–51337.

Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(7), 5490–5500.

Septiani, E. A., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(2), 266–277.

Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, *2*(2), 102–110. https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792

Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(3), 1861–1864.

Sulistia, V., & Siboro, R. N. (2025). Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Mie Gaga pada Pengguna Instagram JABODETABEK. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(April), 147–163.

Sumargo, B. (2020). *TEKNIK SAMPLING*. UNJ Press.

Supriadi, I., Abadi, R., & Maghfiroh, R. U. (2023). *Statistika Ekonomi Dan Bisnis*. Jejak Pustaka.

Syaqiq, M., Nuromavita, I., & Hakim, M. (2024). Beban Kerja dan Work Life Balance pada Kinerja Karyawan Generasi Millenial. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *12*(2), 750–760.

Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(2), 137–143.

Wulansari, D. O. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, *7*(1), 15–28.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, *2*(2).

Zuhdi, I., & Nurmasari, I. (2025). PENGARUH EARNING PER SHARE DAN NET PROFIT MARGIN TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT ADARO ENERGY INDONESIA TBK PERIODE 2014-2023. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, *05*, 4516–4528. htt://jicnusantara