

**PENGARUH INSENTIF, *WORK LIFE BALANCE*, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN ULP
PANDAAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

FEBY PUTRI ANGGRAENI

NPM. 22001081333



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, *work-life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT PLN ULP Pandaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dimana data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT PLN ULP Pandaan menggunakan metode *total sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Data dianalisa menggunakan uji regresi linear berganda dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji t menunjukkan bahwa insentif, *work-life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa persentase sebesar 93,2%, yang mana kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh insentif, *work-life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: insentif, *work-life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of incentives, work-life balance, work discipline and work motivation on the performance of PT PLN ULP Pandaan employees. The location of this research was PT PLN ULP Pandaan. This research is quantitative research. This research uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to all employees of PT PLN ULP Pandaan using the total sampling method. With a total sample of 60 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression and determination tests. Based on the results of data analysis, the t test results show that incentives, work-life balance, work discipline and work motivation partially have a significant positive effect on the performance of PT PLN ULP Pandaan employees. The results of the determination test show a percentage of 93.2% where employee performance can be influenced by incentives, work-life balance, work discipline and work motivation.

Keywords: incentives, work-life balance, work discipline, work motivation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan serta mampu memenangi persaingan. Hal ini menjadi tugas yang sulit dilakukan tanpa memiliki pengawasan profesional terhadap sumber daya manusia (Busro, 2018). Dalam mencapai manajemen sumber daya manusia yang optimal diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya.

PT. PLN (Persero) salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang memiliki tanggung jawab dan mengatur pasokan listrik. Sebagai satu-satunya perusahaan yang dimiliki pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, PT PLN (Persero) sendiri mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang sesuai dengan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133). Hal ini menghasilkan PT. PLN (Persero) memiliki jumlah pelanggan yang besar, termasuk perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Setiap tahunnya permintaan akan listrik di Indonesia terus meningkat seiring dengan peningkatan tingkat kesejahteraan Masyarakat. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik. Namun tentunya PT PLN (Persero) tetap melakukan upaya agar kebutuhan

listrik terpenuhi keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan dengan memanfaatkan berbagai energi alternatif guna dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sehingga menjadikan PT.PLN (Persero) dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya guna mencapai targetnya.

Begitu pula dengan PT. PLN (Persero) ULP Pandaan merupakan perusahaan induk PLN yang bergerak di bidang industri tenaga listrik dan saat ini mempunyai 60 orang karyawan. Unit ULP Pandaan yang berlokasi di Jl. Petungasri, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan. Perusahaan ini mempunyai manajer unit yang menuntut sumber daya manusia lebih unggul dan berkualitas. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

PT PLN (Persero) ULP Pandaan mempunyai pengukuran *Key Performance Indicator* (KPI) untuk setiap karyawannya yang diukur melalui kemampuannya dalam menangani target penanganan listrik setiap bulannya. PT PLN (Persero) ULP Pandaan sendiri memiliki target produksi KWH listrik setiap bulannya yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Namun setiap target yang diberikan tidak tercapai dengan baik pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Data terkait pencapaian target dapat terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Target penanganan KWH perbulan April 2022 – September 2022

Bulan	Target	Realisasi
April	299,730	231,056
Mei	380,546	292,173
Juni	448,070	344,637
Juli	526,174	404,755
Agustus	602,315	463,332
September	677,483	521,124

Sumber : PT PLN (Persero) ULP Pandaan, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat terlihat bahwasanya setiap bulannya karyawan belum dapat mencapai target penjualan pasang listrik baru yang diberikan oleh PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Hal tersebut tentunya dapat menunjukkan kinerja karyawan rendah yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan ini juga berdampak pada tingkat kinerja pada ULP Pandaan di wilayah Jawa Timur.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, melainkan lebih penting lagi adalah kinerja karyawan, sebagaimana ditegaskan (Latief, 2019). Kinerja yang tinggi menjadi cerminan karyawan untuk memiliki potensi dalam meningkatkan pasang baru listrik hingga mencapai target yang telah ditetapkan PT PLN (Persero) Pandaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan diantaranya pemberian insentif dan motivasi kerja (Anwar, 2021). Tak hanya itu, *work -life balance* juga menjadi salah satu pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan (Setyawan, 2023). Serta kedisiplinan kerja sendiri dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan (Rozi, 2019).

Pemberian insentif selalu berkaitan dengan hasil kerja karyawan yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif pada PT PLN (Persero), perusahaan listrik negara Indonesia, dapat berupa berbagai

bentuk imbalan atau penghargaan kepada karyawan atau kelompok karyawan yang telah mencapai atau melampaui target tertentu. Insentif tersebut dapat diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Pernyataan tersebut diperkuat oleh riset (Aryati, 2017), pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak positif pada semangat kerja dalam perusahaan, sehingga memotivasi setiap karyawan untuk berkontribusi lebih baik terhadap target perusahaan. Rendahnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kualitas kerja dengan insentif terutama pada sektor industri menjadi penyebab utama terjadinya kinerja yang kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya insentif kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Insentif yang diberikan pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan tergolong rendah dengan target yang cukup tinggi seperti terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Perkembangan Total Biaya Insentif karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan Tahun 2018 - 2022

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Karyawan	50 orang	52 orang	54 orang	57 orang	58 orang
Total Insentif	Rp. 205.581.000	Rp. 215.361.000	Rp. 210.560.000	Rp. 205.137.000	Rp. 200.278.000

Sumber: Pembukuan PT PLN (Persero) ULP Pandaan (2018-2022)

Pada Tabel 1.2 diatas merupakan perkembangan total biaya insentif karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan selama 5 tahun dari tahun 2018 sampai tahun 2022. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 3 tahun terakhir pada pembiayaan insentif karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada penelitian

yang dilakukan oleh (Anwar, 2021) membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi *et al.*, (2021) yang membuktikan bahwasannya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pemberian insentif, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja PT PLN (Persero), perusahaan listrik negara Indonesia pegawai yaitu *Work Life Balance*. Faktor tersebut dapat diartikan dengan keseimbangan dalam bertanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan yang didasari oleh lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori (Clark, 2000) yang dimana *Work Life Balance* menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. *Work-life balance* memiliki pengaruh pada PT PLN (Persero) dalam membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan serta memastikan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil pra observasi yang telah dilakukan HRD PT PLN (Persero) ULP Pandaan mengatakan bahwa banyak karyawan yang jenuh atau kurang puas dengan pekerjaannya ketika bekerja di lapangan serta durasi jam kerja yang semakin panjang yaitu 10-12 jam per hari. Hal tersebut disebabkan adanya tuntutan perusahaan terhadap target karyawan dan beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini mengakibatkan tidak dapat bekerja secara optimal yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dalam meyeimbangkan antara kehidupan diluar pekerjaan dengan pekerjaan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Minarika *et al.*, (2020) membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022) membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kedisiplinan dalam bekerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal penting untuk ditinjau oleh sebuah perusahaan. Hal tersebut diperlukan untuk memberikan bimbingan dan informasi kepada karyawan agar mereka dapat menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Sehingga perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas dan mudah dipahami serta berlaku bagi semua Pegawai (Asari, 2022). Berdasarkan hasil pra observasi menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) ULP Pandaan memiliki SOP dalam penyelesaian pekerjaannya. HRD PT PLN (Persero) ULP Pandaan juga menyatakan bahwa banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditentukan dan beberapa bulan terakhir ini banyak karyawan yang sering telat saat masuk bekerja serta tidak masuk tanpa keterangan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurjaya, (2021) yang membuktikan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shihab *et al.*, (2022) yang membuktikan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap perusahaan yang dapat menjadi sebuah kekuatan dan pendorong karyawan untuk melakukan sesuatu hal positif pada perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dirasakan oleh karyawan dalam kerja sehingga dapat dengan maksimal dalam mencapai tujuan serta memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut selaras dengan teori Wibowo, (2017) yang

mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melakukan serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini peneliti telah melakukan pra observasi dengan beberapa karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan untuk mengetahui dorongan apa saja yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan juga menyatakan bahwa mereka merasa minimnya apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Farhah *et al.*, (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati, (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan deskripsi diatas, dapat terlihat bahwasanya setiap bulannya karyawan belum dapat mencapai target penjualan pasang baru listrik yang diberikan oleh PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Hal tersebut tentunya dapat menunjukkan kinerja karyawan rendah yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan ini yang menjadikan sebuah permasalahan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan memiliki level rendah di wilayah Pasuruan. Berdasarkan permasalahan di latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memutuskan untuk menjadikannya sebagai riset penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif, *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan ?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan ?
5. Apakah insentif, *Work Life Balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.

5. Untuk menganalisis pengaruh insentif, *Work Life Balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai insentif, *Work Life Balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh insentif, *Work Life Balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Pandaan.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk PT PLN ULP Pandaan dalam pengambilan keputusan mengenai kinerja karyawan. Serta pemberian insentif yang sesuai, menerapkan kebijakan *work-life balance*, tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dan

pemberian motivasi kerja ini dapat membantu PT PLN ULP Pandaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
2. Bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
3. Bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
4. Bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
5. Bahwa insentif, *work-life balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Pandaan.

1.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengalami keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada Karyawan PT PLN ULP Pandaan dan hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada instansi tersebut.

2. Terdapat data yang tidak diberikan Perusahaan dalam penelitian sehingga menjadikan implikasi atau analisis hasil penelitian ini kurang maksimal.
3. Dalam pengambilan data informasi responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda antar responden, serta faktor-faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner tersebut.
4. Dalam pembahasan variabel motivasi kurang lengkap yang dimana cenderung membahas motivasi secara intrinsik dan kurangnya pembahasan terkait pemberian motivasi secara ekstrinsik. Sehingga hasil atau implikasi penelitian ini kurang maksimal.

1.3 Saran

1. Bagi Instansi
 - a) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan pada bagian lapangan kurang memperhatikan aturan atau SOP yang berlaku, sehingga banyak dari mereka yang kurang mematuhi aturan atau SOP yang berlaku. Untuk itu, diharapkan PT PLN Pandaan lebih fleksibel dalam mengatur karyawan bagian lapangan karena disiplin kerja termasuk kurang, agar semua karyawan lebih disiplin dengan mematuhi segala aturan yang berlaku pada Perusahaan.
 - b) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel insentif memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Perusahaan kurang tepat dalam

memberikan insentif yang sesuai dengan jenjang kerja. Sebaiknya pemberian insentif pada PT PLN ULP Pandaan lebih diperhatikan agar sesuai dengan jenjang kerja karyawan. Sehingga pemberian insentif tepat terhadap karyawannya yang sesuai dengan besarnya kontribusi yang telah diberikan.

- c) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Maka dari itu, diharapkan PT PLN Pandaan mampu meningkatkan motivasi kerja melalui suatu dorongan nilai intrinsik pada motivasi kerja melalui pemberian pelatihan dan membangun fondasi kerja sama tim yang solid, yang dapat menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan dan memberikan semangat dalam bekerja. Sehingga dengan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a) Bagi peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan dalam penambahan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Almaududi, S., Syukri, M. and Astuti, C.P. (2021) 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), p. 96. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>.
- Anwar, C. (2021) 'Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)', *Greenomika*, 3(1), pp. 30–35.
- Ardhani, J. and Ratnasari, S.L. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam', *Jurnal Dimensi*, 8(2), pp. 372–385. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Ardiansyah, C.A. and Surjanti, J. (2020) 'Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), p. 1211. Available at: <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>.
- Arifin, M and Agus, M. (2022) 'Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan', *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1)(2022)) 37-46
- Asari, A.F. (2022) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), pp. 843–893.
- Busro, M. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia', *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, p. 391.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-769.
- Dian Lestari, & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham, (2018), *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung
- Farhah, A., Ahiri, J. and Ilham, M. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), p. 1. Available at: <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 25*

(Edisi 9;Prayogo.).SEMARANG: Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafid, M. and Prasetyo, A.P. (2017) 'Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.)', *Study & Management Research*, XIV(3), pp. 52-61.

Hartatik, I. P. 2018. Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Laksana. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta

Hasibuan, M. (2010). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Ida Aryati, Y. Y. I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 145–157

Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: Refika Aditama.

Komari, N., & Tanjungpura, U. (2018). KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE. 419–426.

Latief, B. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar', *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), pp. 61–70.

- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mankunegara. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT.Rosda Karya
- Meiditami, R., Sunuharyo, B.S. 2018. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Custome Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 60 No. 2
- Minarika, A., Purwanti, R.S. and Muhidin, A. (2020) 'Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan', *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), p. 2.
- Muna, N. and Isnawati, S. (2022) 'PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)', *Jesya*, 5(2), pp. 1119–1130. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>.
- Nurjaya, N. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona', *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), pp. 60–74. Available at: <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

- Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rozi, A. (2019) 'Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon', *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), pp. 124–229. Available at: <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>.
- Trihandini, R.A.F.M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). The handbook of workand health psychology. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- Shihab, M.R. *et al.* (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufaktiring Kabupaten Tangerang Tahun 2020', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), pp. 5479–5492.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(2).
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi Dan Aplikasinya, cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Pada

PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen, 6(2), 22–49.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Cv Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Syahyuti. 2010. Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara, Jakarta.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam, 1, 13.

Umartiwi, R. 2017. Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X. Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Wibowo (2017). Manajemen Kinerja . Jakarta: Raja Grafindo Persada

William, & Purba, T. (2020). Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Mazda Di Kota Bata. Jurnal EMBA, 8(1), 1987–1996.

Undang- Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan