



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10291-10303

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Motivation*, *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan

Joanna Angelica Br Simanjuntak, Anton A.P Sinaga, Junika Napitupulu

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

joannaangelica51@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, junica.nptu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work motivation*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan kerja yang belum optimal diduga memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Central Proteina Prima Medan sebanyak 72 orang, yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work motivation*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya perusahaan dalam memperhatikan faktor motivasi kerja, menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, serta meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Work Motivation, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, kualitas produk atau layanan terjaga, serta target organisasi lebih mudah tercapai. Hal ini tentu memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas akan menumbuhkan kepercayaan serta loyalitas konsumen. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan kerja, dan ketidakpuasan pelanggan yang akhirnya merugikan citra perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan juga terlihat dari kontribusinya terhadap efisiensi operasional. Karyawan yang bekerja dengan efektif mampu meminimalkan pemborosan waktu, biaya, dan sumber daya, sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih optimal. Kinerja yang baik juga mencerminkan disiplin, motivasi, dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola, memotivasi, serta mengembangkan karyawan agar kinerja mereka tetap maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja (*work motivation*) memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang mengarahkan, menguatkan, dan mempertahankan perilaku individu

dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, inisiatif, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah biasanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa adanya upaya ekstra.

Work-Life Balance (WLB) merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dan hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengatur waktu serta energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih tenang, termotivasi, dan memiliki konsentrasi yang lebih baik dalam bekerja. Kondisi tersebut berdampak positif pada kualitas hasil kerja, produktivitas, serta kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering menimbulkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi. Karyawan yang terlalu terbebani pekerjaan cenderung mengalami *burnout*, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas kerja, meningkatkan tingkat absensi, bahkan dapat memicu turnover. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan ini sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, maupun peluang pengembangan karir. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan lebih termotivasi, bersemangat, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa upaya lebih. Hal ini bisa menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat kesalahan, bahkan berpotensi menimbulkan konflik dan *turnover*.

Berikut *research gap* yang dikutip dari beberapa penelitian terdahulu, G. E. Asta Putra, N. N. Yulianthin (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Meita Pragiwani, Elva Lestari, dan Mohammad Benny Alexandri (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Kamila Syagifa, Isep Amas Priatna (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suci Ayu Hardiyanti, Martinus Wahyu Purnomo (2024) menyatakan bahwa *work life balance* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suci Ayu Hardiyanti, Martinus Wahyu Purnomo (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ghinaya Fidieyanthi, Khaerul Rizal Abdurahman (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work motivation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan?
2. Apakah *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan?
3. Apakah *job satisfaction* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan?
4. Apakah *work motivation*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work motivation* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work motivation*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan, memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan institusi berupa saran mengenai pengaruh *work motivation*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, menambah wawasan berpikir dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work motivation*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi penulis selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

Kerangka Teori

Kajian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Widodo (2020:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan Sumber Daya Manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia selain untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategi organisasi terdapat fungsi–fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Menurut Hasibuan (2020:17) mengatakan bahwa fungsi manajemen meliputi *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*.

1. *Planning* (Perencanaan)
Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, dimana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai, siapa yang bertanggung jawab dan penetapan mengapa hal itu harus dicapai.
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
Dengan organizing dimaksud pengelompokan kegiatan yang diperlukan yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas Manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

3. *Actuating* (Pelaksanaan/ Penggerakan)
Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
4. *Controlling* (Pengawasan)
Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan semula.

Work Motivation

Pengertian *Work Motivation*

Menurut Hartatik (2020:160) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sumardjo & Priansa (2020:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Indikator *Work Motivation*

Afandi (2020:29) membagi indikator pada dimensi pengukur masing-masing yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Work Life Balance

Pengertian *Work Life Balance*

Pratiwi (2021:74) Keseimbangan kerja adalah bentuk kepuasan pencapaian seseorang dalam tercapainya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dilakukan.

Wardani dan Firmansyah (2021:7) keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama,

Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bready (2020:100) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam keseimbangan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. Contohnya stres kerja.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)
Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

Job Satisfaction

Pengertian *Job Satisfaction*

Menurut Afandi (2020:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja

Indikator *Job Satisfaction*

Afandi (2020:82), menyebutkan 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Sinambela (2020:14) mengemukakan bahwa “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan”.

Menurut Sutrisno (2020:123) “kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2020:76) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan 4 indikator sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja**
Adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
2. **Kuantitas kerja**
Adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.
3. **Pelaksanaan tugas**
Adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang pegawai mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
4. **Tanggung jawab**
Merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Sugiyono (2020:135), menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Central Proteina Prima Medan yaitu sebanyak 72 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Central Proteina Prima Medan yang berjumlah 72 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2021:161) “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Menurut Ghozali (2021:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:107) “menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, berikut kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:95) “analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021:99) “Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021:98) “Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

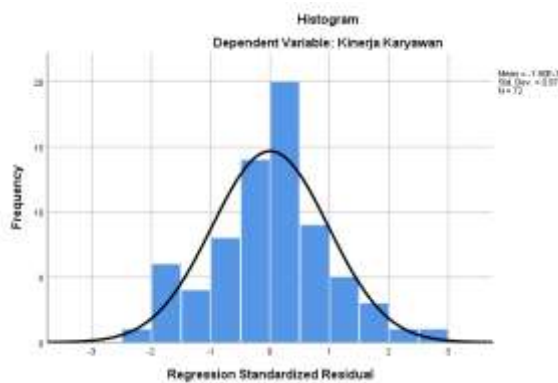
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60218004
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.063
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

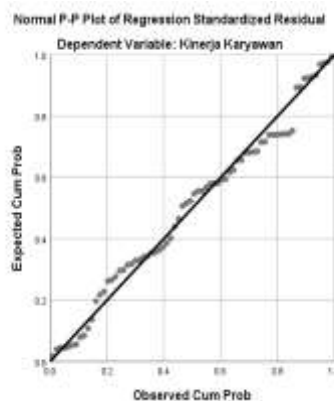
Berdasarkan Tabel 3.1 diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,051. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa sebaran data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan relatif simetris di sekitar nilai nol., hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 3.2. Uji Normalitas *Probability Plot*

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7487>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.539	1.665		
	Work Motivation	.263	.044	.540	1.852
	Work Life Balance	.271	.077	.559	1.789
	Job Satisfaction	.173	.049	.491	2.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam model penelitian, yaitu *Work Motivation*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction*, memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Secara rinci, nilai *tolerance* untuk *Work Motivation* sebesar 0,540 dengan VIF 1,852, *Work Life Balance* memiliki *tolerance* 0,559 dengan VIF 1,789, serta *Job Satisfaction* memiliki *tolerance* 0,491 dengan VIF 2,036.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.591	1.026	1.551	.126
	Work Motivation	.016	.027	.100	.544
	Work Life Balance	-.042	.047	-.142	.381
	Job Satisfaction	.001	.030	.003	.985

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Secara rinci, variabel *Work Motivation* memiliki nilai Sig. sebesar 0,544, *Work Life Balance* sebesar 0,381, dan *Job Satisfaction* sebesar 0,985. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9.539	1.665	5.729	.000
	Work Motivation	.263	.044	.465	.000
	Work Life Balance	.271	.077	.267	.001
	Job Satisfaction	.173	.049	.288	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,539 + 0,263X_1 + 0,271X_2 + 0,173X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 9,539 yang berarti jika variabel *work motivation*, *work life balance*, dan *job satisfaction* bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap berada pada nilai 9,539.
2. Koefisien regresi *work motivation* (b_1) sebesar 0,263 yang berarti jika *work motivation* meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai 0.
3. Koefisien regresi *work life balance* (b_2) sebesar 0,271 yang berarti jika *work life balance* meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,271 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai 0.
4. Koefisien regresi *job satisfaction* (b_3) sebesar 0,173 yang berarti jika *job satisfaction* meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,173 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai 0.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 3.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	9.539	1.665		5.729	.000
Work Motivation	.263	.044	.465	6.043	.000
Work Life Balance	.271	.077	.267	3.533	.001
Job Satisfaction	.173	.049	.288	3.568	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung *Work Motivation* sebesar 6,043, lebih besar dari nilai t tabel 1,995, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung *Work Life Balance* sebesar 3,533, lebih besar dari nilai t tabel 1,995, serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung *Job Satisfaction* sebesar 3,568, lebih besar dari nilai t tabel 1,995, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Tabel 3.6 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.619	3	218.206	81.413	.000 ^b
	Residual	182.256	68	2.680		
	Total	836.875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction , Work Life Balance , Work Motivation

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 81,413, yang lebih besar dari F tabel 2,74, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak (fit) dan variabel independen yang terdiri dari *Work Motivation*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Analisis Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.884 ^a	.782	.773	1.637	

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction , Work Life Balance , Work Motivation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,773 atau 77,3%, yang berarti pengaruh *Work Motivation*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction* kinerja karyawan sebesar 77,3%, sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Motivation* memiliki nilai t hitung sebesar 6,043 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Motivasi kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih fokus, serta memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai t hitung sebesar 3,533 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7487>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil tersebut membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan memiliki kondisi emosional yang lebih stabil. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. *Work Life Balance* yang baik juga membantu mengurangi kelelahan kerja dan tekanan berlebihan, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara konsisten dan berkelanjutan.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai t hitung sebesar 3,568 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan perusahaan.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, seperti kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab yang tinggi, serta komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih konsisten dan berupaya memberikan hasil terbaik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, rasa puas dalam bekerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan lebih nyaman dan fokus dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Pengaruh *Work Motivation*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 81,413, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,74, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak atau fit untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Motivation*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Medan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung satu sama lain. *Work Motivation* berperan dalam mendorong semangat kerja dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas. *Work Life Balance* membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan stabil. Sementara itu, *Job Satisfaction* menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kualitas dan konsistensi kinerja.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work motivation*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model penelitian dinyatakan layak dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,773, yang berarti 77,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Saran: Perusahaan disarankan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi dan lingkungan kerja yang kondusif, mempertahankan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem kompensasi yang adil dan peluang pengembangan karier.

Referensi

1. Afandi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
2. G. E. Asta Putra, N. N. Yulianthin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan PB Suwela Amerta. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Desember 2020
3. Ghinaya Fidiyanthi, Khaerul Rizal Abdurahman (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Bagian Produksi Konveksi XYZ. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 8 Nomor 2, Tahun 2025
4. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM. SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit. Lasmama*
 5. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. BPFE.*
 6. Hartatik, I. P. (2020). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.*
 7. Hasibuan, H. M. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.*
 8. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
 9. McDonald, P., & Bradley, L. M. (2020). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Australia: Hudson Highland Group. Inc.*
 10. Meita Pragiwani, Elva Lestari, dan Mohammad Benny Alexandri (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). Responsive, Volume 3 No. 3 Oktober 2020 : 117 - 129*
 11. Nurul Kamila Syagifa, Isep Amas Priatna. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi. Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 24 No 2 Tahun 2025*
 12. Pratiwi, I. W. (2021). *Work-life Balance pada Wanita Karir yang telah Berkeluarga. JP3SDM.*
 13. Sinambela, Lijan Poltak. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.*
 14. Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.*
 15. Suci Ayu Hardiyanti, Martinus Wahyu Purnomo. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra. CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 4 Nomor 4 November 2024*
 16. Sumardjo, Mahendro dan Donni juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan. Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabet.*
 17. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia. Group.*
 18. Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja. Buruh. Penerbit NEM.*
 19. Widodo. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jaya Media.*