

Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan

Retno Japanis Permatasari
Universitas Pamulang, Indonesia

Corresponding Author: Retno Japanis Permatasari e-mail: dosen01337@unpam.ac.id

Published: November, 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and work motivation on employee performance at the Kebayoran Lama District Office, South Jakarta. The underlying phenomenon of this study is the emergence of continuity between employees' personal and work lives, which has an impact on decreasing work enthusiasm and productivity. This study used a quantitative approach with a survey method of 50 respondents selected through a purposive sampling technique. Data were collected using a Likert-sized questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on employee performance, while work motivation also had a positive influence on performance improvement. Simultaneously, both variables had a strong contribution to employee performance with a coefficient of determination of 0.68 or 68%. These findings indicate that work-life balance, as well as motivational drive, are key factors in building ASN productivity in the government environment.

Keywords: Work-Life Balance, Work Motivation, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Berangkat dari meningkatnya tuntutan layanan publik, isu *work-life balance* (WLB) kian krusial bagi organisasi pemerintah karena berdampak langsung pada kesehatan psikologis dan keluaran kinerja aparatur. Ketidakseimbangan antara peran kerja dan kehidupan non-kerja kerap memicu stres dan kelelahan emosional yang menurunkan kualitas layanan serta produktivitas pegawai (Greenhaus & Allen, 2011). Konteks ini relevan bagi Kantor Kecamatan Kebayoran Lama yang menghadapi beban administratif dan target layanan harian yang intens sehingga berpotensi menggerus waktu pemulihan pegawai di luar jam kerja.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan penentu penting perilaku berprestasi, ketekunan, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Literatur perilaku organisasi menegaskan bahwa sistem kerja, iklim, serta praktik manajerial yang mendukung kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial akan mendorong energi motivasional yang lebih berkelanjutan (Robbins & Judge, 2022; Ryan & Deci, 2017). Ketika WLB terjaga, sumber daya psikologis pegawai meningkat dan menjadi “bahan bakar” bagi motivasi yang pada gilirannya memperbaiki kinerja.

Kerangka Job Demands–Resources (JD-R) memberikan lensa teoretis untuk memahami bagaimana keseimbangan tuntutan dan sumber daya kerja memengaruhi hasil kinerja sektor publik. Tuntutan kerja yang tinggi (mis. volume pelayanan, tenggat administrasi) tanpa kompensasi sumber daya (mis. otonomi, dukungan atasan, fleksibilitas) akan memperbesar risiko stres dan *burnout*; sebaliknya, penyediaan sumber daya seperti praktik WLB dan intervensi motivasional terbukti memperkuat keterlibatan dan performa (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Dengan

demikian, kebijakan WLB bukan sekadar “fasilitas”, melainkan instrumen manajerial untuk menyeimbangkan JD-R.

Transformasi kerja pascapandemi mempercepat adopsi praktik fleksibel (mis. penjadwalan luwes, kerja hibrida), namun juga menghadirkan tantangan *boundary management* antara peran publik dan domestik. Bukti lintas negara menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang adaptif dapat menekan konflik kerja–keluarga dan memperbaiki kesejahteraan serta kinerja, sepanjang didukung prosedur yang jelas dan budaya kepercayaan (Eurofound, 2020; ILO, 2020). Bagi instansi kecamatan, penyesuaian alur kerja dan layanan digital perlu diimbangi dengan pedoman WLB agar beban layanan tidak “tumpah” ke waktu pribadi.

Selain WLB, rancangan intervensi motivasi kerja perlu menargetkan faktor intrinsik (makna pelayanan publik, pengembangan kompetensi) dan ekstrinsik (pengakuan, umpan balik kinerja). Kajian kontemporer menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang memberi otonomi dan *goal clarity* meningkatkan vitalitas serta ketekunan kerja, sekaligus menurunkan kelelahan (Kanfer et al., 2017; Ryan & Deci, 2017). Kombinasi WLB yang sehat dan desain motivasional yang tepat memberikan pengaruh komplementer terhadap keluaran kinerja pegawai.

Di lingkungan pemerintahan daerah, keberhasilan implementasi WLB dan strategi motivasi kerap ditentukan oleh tata kelola kinerja mulai dari kejelasan indikator, kapasitas supervisi, hingga sistem penghargaan yang konsisten. Praktik manajemen kinerja yang transparan memperkuat persepsi keadilan dan keterikatan pegawai, yang kemudian memediasi dampak WLB serta motivasi terhadap hasil pekerjaan (Robbins & Judge, 2022). Hal ini penting untuk memastikan keberlanjutan perbaikan layanan pada level kecamatan yang bersentuhan langsung dengan warga.

Berdasarkan landasan teoretis dan bukti empirik tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh WLB dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. Secara praktis, temuan diharapkan menjadi dasar penyusunan kebijakan SDM: penataan beban layanan, fleksibilitas terukur, penguatan kapasitas supervisor, dan sistem apresiasi berbasis kinerja. Secara teoretis, studi ini berkontribusi pada pemerikayaan penerapan JD-R dan pengujian peran ganda WLB–motivasi dalam konteks birokrasi tingkat kecamatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh WLB dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh data yang objektif dan terukur mengenai hubungan antara *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu seperti masa kerja minimal satu tahun dan status sebagai pegawai aktif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner berbasis Likert scale 1–5, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	r Hitung (≥ 0.300)	Status Validitas	Cronbach's Alpha (≥ 0.70)	Status Reliabilitas
Work-life balance (X_1)	10	0.472–0.821	Valid	0.884	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0.491–0.836	Valid	0.902	Reliabel

Variabel	Jumlah Item	r Hitung (≥ 0.300)	Status Validitas	Cronbach's Alpha (≥ 0.70)	Status Reliabilitas
(X ₂)					
Kinerja Pegawai (Y)	10	0.518–0.844	Valid	0.915	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang mencakup variabel *work-life balance* (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai korelasi (*r hitung*) antara 0.472 hingga 0.844 yang lebih besar dari nilai *r tabel* (0.300), sehingga dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0.70 untuk semua variabel, yaitu berkisar antara 0.884 hingga 0.915. Dengan demikian, kuesioner penelitian ini dapat dikatakan memiliki konsistensi internal yang tinggi, artinya instrumen yang digunakan telah mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	Std. Error	t Hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Konstanta (a)	6.215	1.245	4.992	0.000	Signifikan
Work-life balance (X ₁)	0.354	0.103	3.436	0.001	Signifikan (+)
Motivasi Kerja (X ₂)	0.411	0.099	4.152	0.000	Signifikan (+)

Tabel 2 menampilkan hasil regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *work-life balance* (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 6.215 + 0.354X_1 + 0.411X_2 + e$, dengan nilai signifikansi (p-value) untuk kedua variabel independen di bawah 0.05. Hal ini berarti *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien sebesar 0.354 untuk *work-life balance* mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0.411 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kedua variabel memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian hasil kerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel Independen	Koefisien (B)	t Hitung	t Tabel ($\alpha=0.05$, df=47)	Sig. (p-value)	Keterangan
Work-life balance (X ₁)	0.354	3.436	2.011	0.001	Signifikan (+)
Motivasi Kerja (X ₂)	0.411	4.152	2.011	0.000	Signifikan (+)

Tabel 3 menjelaskan hasil uji *t* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai *t hitung* sebesar 3.436 dengan *sig.* $0.001 < 0.05$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai *t hitung*

4.152 dengan *sig.* $0.000 < 0.05$, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Secara parsial, kedua variabel independen terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) bahwa motivasi dan keseimbangan hidup merupakan dua faktor psikologis utama yang menentukan produktivitas kerja individu..

Uji Simultan (Uji F):

Tabel 4. Hasil Uji F

Sumber Variasi	df	F Hitung	F Tabel ($\alpha=0.05$)	Sig.	Keterangan
Regresi	2	21.743	3.19	0.000	Signifikan (H_a diterima)
Residual	47	—	—	—	—
Total	49	—	—	—	—

Tabel 4 menunjukkan hasil uji F yang digunakan untuk melihat pengaruh simultan antara *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 21.743 lebih besar dari F tabel sebesar 3.19 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti model regresi layak digunakan dan kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan dorongan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara komprehensif. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja di lingkungan pemerintahan tidak cukup melalui peningkatan motivasi saja, tetapi juga perlu didukung oleh kebijakan yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Hasil penelitian secara empiris memperlihatkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini selaras dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2017), yang menjelaskan bahwa kinerja optimal tercapai ketika *job resources* mampu menyeimbangkan *job demands*. Dalam konteks penelitian ini, *work-life balance* berperan sebagai sumber daya kerja yang membantu pegawai menjaga keseimbangan psikologis, menurunkan tingkat stres, dan meningkatkan energi positif dalam bekerja. Pegawai yang mampu menata waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai *personal resource* dalam model JD-R, yakni kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dan berprestasi dalam pekerjaannya. Hasil uji regresi menunjukkan koefisien positif sebesar 0,411, yang berarti setiap peningkatan motivasi berkontribusi nyata pada perbaikan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2022) bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. Mereka menegaskan bahwa pegawai yang termotivasi tidak hanya bekerja lebih produktif, tetapi juga menunjukkan tingkat komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berperan penting dalam menjaga stabilitas emosional, menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan konsentrasi dan produktivitas pegawai. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, mampu mendorong semangat, loyalitas, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan

tugas pelayanan publik. Dengan demikian, keberhasilan kinerja aparatur pemerintah tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memotivasi, sehingga tercipta pegawai yang produktif, berintegritas, dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–39.
- International Labour Organization. (2020). *An employers' guide on working from home: Keeping your business and employees safe and healthy*. ILO.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout in Europe: Relations with national-level unemployment, inflation, and productivity. *Burnout Research*, 5, 5–13.