Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 7417-7424

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Perkebunan Nusantara Iv Regional Iii Kebun Sei Tapung

Fransiskus Nababan [1], Khairunnisak[2] Wan Rizca[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area[1]
Email: fransiskusnababan7@gmail.com[1] Khairunnisak748@gmail.com[2]

Published: January, 2026

ABSTRACT

This Study Aims To Analyze The Influence Of Work-Life Balance And Work Discipline On Employee Performance At Pt Perkebunan Nusantara Iv Regional Iii Kebun Sei Tapung. The Research Was Motivated By Fluctuating Employee Performance, Particularly Delays In Completing Tasks And Imbalances Between Personal Life And Work Responsibilities. A Quantitative Research Approach Was Employed, With A Sample Of 86 Respondents Selected Using Purposive Sampling. Data Were Collected Through Questionnaires And Interviews And Analyzed Using Multiple Linear Regression. The Results Indicate That Work-Life Balance Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance. Work Discipline Also Shows A Positive And Significant Effect On Employee Performance. Simultaneously, Work-Life Balance And Work Discipline Significantly Influence Employee Performance. These Findings Highlight That Maintaining A Balance Between Personal And Work Life, Along With Consistent Discipline, Are Crucial Factors For Improving Employee Productivity And Overall Performance. The Company Is Encouraged To Enhance Policies That Support Work-Life Balance And Consistently Strengthen Work Discipline To Achieve Optimal Performance Outcomes.
Keywords: Work Life Balance,Work Discpline,Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Latar belakang penelitian didasarkan pada adanya fluktuasi kinerja karyawan, terutama keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, work life balance dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan pendukung keseimbangan kerja–kehidupan serta meningkatkan implementasi disiplin kerja yang konsisten untuk mencapai kinerja optimal.
Kata Kunci: Work Life balance, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 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

Di Indonesia kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pengembangan ekonomi sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang industri kelapa sawit. Dalam penelitian ini akan

membahas pengaruh Work life balance dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei Tapung, yang Dimana dalam penerapan 2 tugasnya, karyawan sering lalai atau terlambat dalam Kembali ke tempat kerja pada jam istirahat sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang terlambat atau tidak tepat waktu seihingga hal ini akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan kedepannya. .Dalam penelitian ini akan membahas pengaruh Work life balance dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei Tapung, yang Dimana dalam penerapan 2 tugasnya, karyawan sering lalai atau terlambat dalam Kembali ke tempat kerja pada jam istirahat sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang terlambat atau tidak tepat waktu seihingga hal ini akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan kedepannya.

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, diperlukan strategi dan pengelolaan yang efektif dalam menciptakan sumber daya manusia profesional. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi harus dapat memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada sebaik mungkin Shelemo, (2023). Menurut Nurdin et al. (2024) kinerja karyawan merupakan perilaku individu dalam melaksanakan tugas yang selaras dengan nilai dan etika Perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas instansi hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional, karyawan dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi karyawan juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja.

Menurut Kembuan et al. (2021) Work life balance adalah keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian Arifin dan Muharto, (2022) Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work life balance membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Tajuddin Pogo (2022) di mana hasil penelitian menjelaskan bahwa Work life balance mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Syafrina, (2021) Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi. disiplin kerja merupakan instrumen manajemen yang bertujuan mendorong karyawan untuk menaati norma sosial dan aturan perusahaan melalui sikap patuh, teratur, dan tertib. Maka, dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi yang di hadapi oleh seorang karyawan mengenai kesadaran, ketaatan dan perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Wismawati et al. 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei Tapung bagian kantor sebanyak 621 karyawan. . Tehnik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin diatas maka dapat diketahui bahwa pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang karyawan.

Skala Pengukuran Data, skala likert digunakan untuk mengukur sikap , pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social.

Metode Pengumpulan Data Wawancara dan Kuesioner. Sumber Data berdasarkan sumber data dan masalah yang diteliti, maka peneliti menggunakan jenis data primer dan sekunder. Validitas merupakan alat untuk menunjukan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	*Corrected-item Total Correlation*	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	WLB1	0,746	0,361	Valid
	WLB2	0,850	0,361	Valid
	WLB3	0, 815	0,361	Valid
	WLB4	0, 903	0,361	Valid
	WLB5	0, 903	0,361	Valid
	WLB6	0, 815	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0, 719	0,361	Valid
	DK2	0, 779	0,361	Valid
	DK3	0, 808	0,361	Valid
	DK4	0, 900	0,361	Valid
	DK5	0, 884	0,361	Valid
	DK6	0, 813	0,361	Valid
	DK7	0, 766	0,361	Valid
	DK8	0, 827	0,361	Valid
	DK9	0, 849	0,361	Valid
	DK10	0, 766	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,705	0,361	Valid
	KK2	0,715	0,361	Valid
	KK3	0,700	0,361	Valid
	KK4	0,713	0,361	Valid
	KK5	0,850	0,361	Valid
	KK6	0,840	0,361	Valid
	KK7	0,819	0,361	Valid
	KK8	0,723	0,361	Valid
	KK9	0,784	0,361	Valid
	KK10	0,840	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (□) > 0,6 maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha (□) < 0,6 maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepada 30 Responden

Instrumen	Cronbach's Alpa	Keterangan
Work Life Balance	0, 913	Reliabel
Disiplin Kerja	0, 935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0, 923	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden Data yang disajikan dasar perhitungan adalah data primer pada penelitian dilakukan yaitu pada November 2025. Responden dalam penelitian ini Karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Kebun Sei Tapung yang berjumlah 86 orang. Hal-hal yang dianalisis dari responden adalah data pribadi responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, Bagian/Divisi, Pendidikan dan distribusi jawaban.

Uji Normalitas

Yang menjadi pedoman dalam penelitian ini merupakan variabel Y Minat berkunjung Kembali Berdasarkan uji kolmogrow-smirnov dimana jika nilai Sign.> 0,05 maka berdistribusi normal dan jika nilai Sign. < 0.05 maka dapat berdistribusi tidak normal

Tabel Uji Kolmogorow-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			86
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.96373514
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.060
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.212
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.202
		Upper Bound	.223

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Uji Multikolineritas

Tabel Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.959	2.478		1.194	.236		
	X1	.564	.134	.339	4.196	<,001	.468	2.136
	X2	.608	.084	.585	7.240	<,001	.468	2.136

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada penelitian ini tidak terjadi hubungan linier atau gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas.

1. Work lifebalance(X1) memiliki nilai Tolerancesebesar 0,468 lebih besar dari 0,1 dari nilai VIF sebesar 2,136 lebih kecil dari 10
2. Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,468 lebih besar dari 0,1 dari nilai VIF sebesar 2.136 lebih kecil dari 10

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.959	2.478		1.194	.236
	X1	.564	.134	.339	4.196	<,001
	X2	.608	.084	.585	7.240	<,001

a. Dependent Variable: Y

Coefficients regresi diperoleh Y = a1 + b1.X1 + b2.X2

Y = 2.959+ 0,564 X1 + 0,608 X2

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut pada Tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.959 menunjukan bahwa apabila variabel x1 dan x2 dianggap bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka nilai variabel dependen (Y)

   tetap sebesar 2.959 satuan. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel bebas, nilai Y masih memiliki tingkat dasar sebesar 2.959

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel x1 adalah 0.564. Hal itu berarti jika variabel X1 meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0.564 satuan, dengan asumsi variabel lainya tetap. Namun berdasarkan nilai signifikan (sig) = 0.001> 0.05, pengaruh X1 terhadap Y signifikan secara stantistik
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0.608, artinya jika variabel X2 meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0.608 satuan. Nilai signifikan (sig) =<0.001<0.05, menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Y signifikan secara stantistik.

Dari hasil regresi linear berganda ini, dapat disimpulkan bahwa Work life balance dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sama sama penting untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT,Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung . Oleh karena itu, PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung perlu lebih memfokuskan peningkatan Kinerja karyawan dengan cara memberi jam istirahat yang cukup, serta meningkatkan pengawasan terhadap absensi karyawan.

Uji Parsial (uji t)

Tabel Uji Parsial (uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.959	2.478		1.194	.236
	X1	.564	.134	.339	4.196	<,001
	X2	.608	.084	.585	7.240	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data di oleh spps)

Berdasarkan hasil Uji parsial (Uji t) pada Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat nilai signifikan 0,001 < 0,05 dan t hitung (4.196) > dibandingkan t tabel (1,663).
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat nilai signifikan 0,001 < 0,05 dan t tabel (7.240) > dibandingkan t tabel (1,663).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen X1 (Work Life Balance) dan X2 (Disiplin Kerja) yang terdapat pada model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan), dimana :

a. Jika F hitung > F tabel, maka dapat dinyatkan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima
b. Jika F hitung < F tabel, maka dapat dinyatakan H1 diterima dan H3 ditolak.

Tarif signifikan (□) = 5%.

Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2196.267	2	1098.134	122.077	<,001[b]
	Residual	746.617	83	8.995		
	Total	2942.884	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data di oleh spps)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 Uji Simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung 122.007 > Ftabel 3,10 dan Sig sebesar 0,001 < 0,05, oleh karena itu H3 dapat diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel bebas (independen) Work life balance, Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (RI)

Uji koefisien determinasi (RI) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa dekat hubungan model yang dipakai. Koefisien determinasi (RI) memiliki nilai yang besarnya antara 0 sampai dengan 1. Nilai RI yang rendah berarti variabel independen mempunyai kemampuan yang sangat kecil dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti hubungan variabel independen mempunyai hubungan erat dengan variabel dependen sehingga model dikatakan baik. Berikut ini dapat dilihat hasil dari uji koefisien determinasi (RI).

Tabel Uji Koefisien Determinasi (RI)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864[a]	.746	.740	2.999	2.073

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data di oleh spps)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,740 berarti 74,0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) dapat di jelaskan oleh variabel independen X1 Work Life Balance), dan Variabel X2 (Disiplin Kerja) adalah sebesar 74,0% Sisanya 26% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Melalui hasil pengujian sebelumnya dari setiap data instrumen yang dijawab oleh masing-masing responden dan digunakan untuk mengukur variabel independen X1 (Work Life Balance), dan Variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel tersebut valid dan reliabel. Sehingga indikator atau item pernyataan pada penelitian ini dapat digunakan kembali dikemudian hari.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H1 yaitu Work Life Balance yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai thitung yaitu 4,196 yang berarti nilai thitung 4,196> ttabel 1,663 dan nilai p-value pada kolom sig yaitu 0,001 < 0,05 yang berarti berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel independen X1 (Work Life Balance) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. Hal ini juga didukung Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Widiati (2019) menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H2 Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. Nilai t_{hitung} yaitu 7,240 yang berarti nilai t_{hitung} 7,240 > t_{tabel} 1,663, dan nilai p-value pada kolom sig yaitu 0,001< 0,05 yang berarti berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel independen X2 (Disiplin Kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji-F variabel Work Life Balance dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa nilai Fhitung adalah 122.007 dengan tingkat signifikan (0,001). sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% (□= 0,05) adalah 3,10. oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F_{hitung} > F_{tabel} dan tingkat signifikannya 0,001 < 0,05

menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Work Life Balance dan Disiplin Kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung.

KESIMPULAN

1. Work life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H1 Diterima)
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H2 Diterima)
3. Work life balance dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H3 Diterima).

DAFTAR PUSTAKA

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jurnal Humanicra: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 106-119.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business, 1(1), 29-34.

Gustina, A. A. (2024). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan daerah air minum Kota Bandung (Studi Kasus Divisi Sumber Daya Manusia) (Doctoral Disserttion, Universitas Sangga Buana YPKP)

Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(1), 110-120.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(1), 30-41.

Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 3(5), 827-842.

Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Jurnal Syntax Admiration, 2(11), 2036-2050.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21-30.

Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. Human Resource Development International, 25(2), 163-181.

Simamora, A. J. (2021). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 1(3), 132-141.