

MENGOPTIMALKAN *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERFORMANCE APPRAISAL* UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PADA BANK XYZ BOGOR

Novelyne Darisa Putri Ramadhani¹⁾, Fetty Poerwita Sary²⁾

^{1,2} Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Telkom University

^{1,2,3} Jl. Telekomunikasi No.1, Kab. Bandung, 40257

E-mail: novelynedarisa@student.telkomuniversity.ac.id¹⁾, fettyps@telkomuniversity.ac.id²⁾

Abstract

This research was conducted on employees of Bank XYZ Bogor. The purpose of conducting this research is to find out how work life balance, performance appraisal and work motivation of employees of Bank XYZ Bogor, find out how work life balance affects work motivation, performance appraisal affects work motivation, and to find out how work life balance influences and performance appraisal on the work motivation of Bank XYZ Bogor employees. In this study, the authors used quantitative research methods with causality descriptive research types. Sampling used a non-probability sampling method and the type of sample used was a saturated sampling technique. The samples in this study were employees of Bank XYZ Bogor, totaling 113 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression. The results of the descriptive analysis show that the level of work life balance and performance appraisal is in the good category while the level of work motivation is in the high category. based on the results of multiple linear regression analysis shows that there is a positive and significant influence between work life balance and performance appraisal on employee motivation. The results of the analysis of the coefficient of determination test obtained an R-square value of 0.692, which means that 69.2% of Bank XYZ Bogor employees' work motivation is influenced by work life balance and performance appraisal. Then the remaining 30.8% is influenced by other variables not examined in the following research.

Keywords : *work life balance, performance appraisal, and work motivation*

PENDAHULUAN

Berkembangnya era globalisasi seperti saat ini berdampak pada persaingan antar perusahaan yang menjadi semakin ketat. Dengan kata lain, globalisasi dapat menghasilkan tuntutan bagi sebuah perusahaan agar seluruh divisi yang ada pada perusahaan tersebut memiliki sikap profesional dalam melakukan seluruh pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan secara optimal. (Ndruru, 2021). Fadhilah et al. (2014) menambahkan bahwa untuk menunjang hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan sangat baik karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang paling mendasar bagi setiap perusahaan. Tentunya dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang mengatur tentang pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Ilmu pengetahuan tersebut sering kali disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Winarno et al. (2022) juga menambahkan dalam penelitiannya bahwa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membentuk sikap atau perilaku positif karyawan seperti keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*work life balance*), menurunkan absensi, menumbuhkan sikap loyal kepada perusahaan, dan juga meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Terdapat salah satu hal atau komponen yang penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan, yaitu seberapa besar keinginan karyawan tersebut dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, didalam manajemen sumber daya manusia dipelajari mengenai cara mengelola keinginan karyawan dalam bekerja untuk perusahaan atau yang biasa disebut dengan motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Bank XYZ Bogor yang membawahi 39 cabang yang tersebar diseluruh daerah Bogor sampai dengan Cibubur. Diantaranya meliputi 11 cabang di Kota Bogor sementara 28 cabang lainnya tersebar di seluruh Kab. Bogor. Penulis mengamati bahwa Bank XYZ Bogor memiliki permasalahan dalam memotivasi karyawannya. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu mengenai sejauh mana sebuah perusahaan akan maju. Jika karyawannya tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai. Maka dari itu, dibutuhkan suatu aktivitas pengelolaan terkait bagaimana cara menanamkan motivasi kerja kepada seluruh individu yang ada di perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Octaviani (2020) jika terciptanya motivasi kerja yang tinggi di dalam suatu perusahaan, maka akan menciptakan gairah yang tinggi untuk bekerja sehingga karyawan akan mengerjakan tugas-tugasnya secara optimal dan juga melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Tentunya hal ini dapat memicu hasil yang maksimal yaitu tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Selain itu, Shaban *et al.* (2017) juga menyatakan bahwa motivasi juga merupakan sarana untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga dapat menghasilkan output yang lebih maksimal. Kusumalita dan Satrya (2019) menambahkan, jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan lebih giat lagi dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh organisasi.

Temuan fenomena terhadap kurangnya motivasi kerja karyawan ini dapat dibuktikan dengan tingginya tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan Bank XYZ Bogor terutama pada saat jam istirahat berakhir tidak sedikit karyawan yang masih beraktivitas diluar kantor. Kreitner dan Kinichi dalam Octaviani (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara ketidakhadiran karyawan dengan motivasi kerja sehingga kita dapat menghitung tingkat ketidakhadiran karyawan di perusahaan tersebut untuk melihat kondisi motivasi kerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Dapat diketahui, rata-rata persentase tingkat absensi karyawan Bank XYZ telah mencapai angka 72.3% yang dimana tentunya angka ini dinilai sangat tinggi sehingga dibutuhkan suatu usaha untuk mengatasi masalah ini.

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawannya, diantaranya adalah dengan menciptakan *work life balance* dan *performance appraisal* yang baik. Menurut Wijaya (2020) terdapat salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja, faktor tersebut adalah *work-life balance*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2021) dinyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dimana berarti jika nilai *work life balance* meningkat maka motivasi kerjanya juga akan meningkat. *Work-life balance* atau yang biasa disebut keseimbangan antara keluarga, pekerjaan dan sosial merupakan suatu keadaan dimana ketika seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan orang tersebut sama dalam perannya di keluarga maupun pada pekerjaan karena kemampuannya dalam mengatur tanggung jawab dan menentukan skala prioritas (Kadria, 2019).

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap empat orang karyawan Bank XYZ Bogor, dapat ditarik kesimpulan dari beberapa jawaban yang didapat bahwa terjadi indikasi adanya ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan, sosial dan juga keluarga yang terjadi pada karyawan Bank XYZ dikarenakan jam kerja yang sering kali berlebih, terutama pada akhir bulan yang menyebabkan karyawan sulit untuk membagi waktunya antara pekerjaan, sosial dan keluarganya. Pada dasarnya, Bank XYZ Bogor menerapkan jam kerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu 8 jam perhari dan 40 jam perminggu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 23 November 2022, kepala divisi Human Capital Bank XYZ menjelaskan bahwa meskipun didalam peraturan tertulis 8 jam perhari namun, karyawan rutin mendapatkan tambahan jam kerja dikarenakan adanya target yang harus dicapai per bulannya. Selain itu, kepala divisi Human Capital Bank XYZ Bogor juga menambahkan pendapatnya bahwa terdapat indikasi kurangnya program pendukung *work life balance* dari perusahaan karena belum tersedianya program untuk menyalurkan minat dan hobi karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka terjadilah ketidakseimbangan keterlibatan yang terjadi pada karyawan antara perannya dalam keluarga, sosial dan juga pekerjaan sehingga terciptanya ketidakpuasan karyawan akan perannya dalam ketiga hal utama tersebut.

Selain *work life balance*, *performance appraisal* juga dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Ainnisya dan Susilowati (2018), terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, faktor tersebut adalah *performance appraisal*. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Azzahra (2021) dimana dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa penilaian kinerja atau *performance appraisal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang berarti jika penilaian kinerja meningkat maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Dalam penelitiannya, Evita et al. (2017) menjabarkan bahwa *performance appraisal* merupakan sebuah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagi sebuah perusahaan. Penilaian kinerja dianggap sebagai hal yang sangat penting baik untuk perusahaan maupun karyawannya, karena dengan penilaian kinerja yang baik maka akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sipayung (2017) penilaian kinerja merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan selama melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Telah diketahui bahwa salah satu syarat dilaksanakannya penilaian kinerja adalah harus dapat diterima dengan baik oleh seluruh pihak. Namun, pada kenyataannya dilapangan, masih terdapat banyak karyawan Bank XYZ yang tidak menerima hasil penilaian kinerja tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan di Bank XYZ, mereka menyatakan bahwa pencapaian serta usaha yang ia dan divisinya kerahkan sudah maksimal disetiap bulannya, namun penilaian kinerja yang diberikan kecil dan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka usahakan untuk perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Kepala Divisi Human Capital Bank XYZ yang menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang mengeluhkan perihal penilaian kinerjanya, kurangnya transparansi dalam proses penilaian kinerja juga menjadi salah satu faktor yang memuat karyawan merasa kurang puas terhadap hasil penilaian kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka Bank XYZ Bogor harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya yang mencakup program pendukung *work life balance* seperti *jobsharing*, *family gathering* atau bisa juga dengan mengadakan konsultasi langsung dengan karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan terkait sistem penyelenggaraan *performance appraisal* agar berjalan secara transparan sehingga hasil penilaian dapat diterima baik oleh pihak penilai maupun yang dinilai.

RUANG LINGKUP

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana *work-life balance*, *performance appraisal* dan motivasi kerja pada karyawan Bank XYZ Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi karyawan Bank XYZ Bogor secara simultan dan parsial

METODE PENELITIAN

Main heading ditulis dengan huruf kapital semua, yang berisi uraian tentang teori penelitian, jenis penelitian dan gambaran dari populasi (objek) penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional variabel (satuan kajian untuk penelitian kualitatif), dan teknik analisis data. *Sub-heading* maksimal 3 tingkat. **Contoh:**

Definisi Operasional

Work-life balance merupakan suatu keadaan yang seimbang dikarenakan rendahnya konflik antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan sehingga seorang pribadi memiliki peran yang seimbang dan menjalankan perannya bersama-sama. Idealnya setiap perusahaan membutuhkan suatu sistem demi menjaga keseimbangan antara kinerja dan kehidupan pribadi karyawan agar terciptanya keharmonisan dalam kehidupan kerja (Utami dan Pranitasari, 2020). Sedangkan menurut Voydanoff dalam Khalid dan Rathore (2018) *work-life balance* merupakan sebuah kondisi dimana peran individu dalam pekerjaan dan keluarga dapat memenuhi persyaratan serta tuntutan yang ada dari keluarga, pekerjaan dan kehidupan seorang karyawan sehingga memungkinkan individu tetap merasa puas dalam kedua peranan tersebut. Pangemanan et al. (2021) juga mengemukakan bahwa program *work-*

life balance dianggap penting karena perusahaan harus menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi masalah dalam pekerjaan saja namun bisa juga dari luar pekerjaannya.

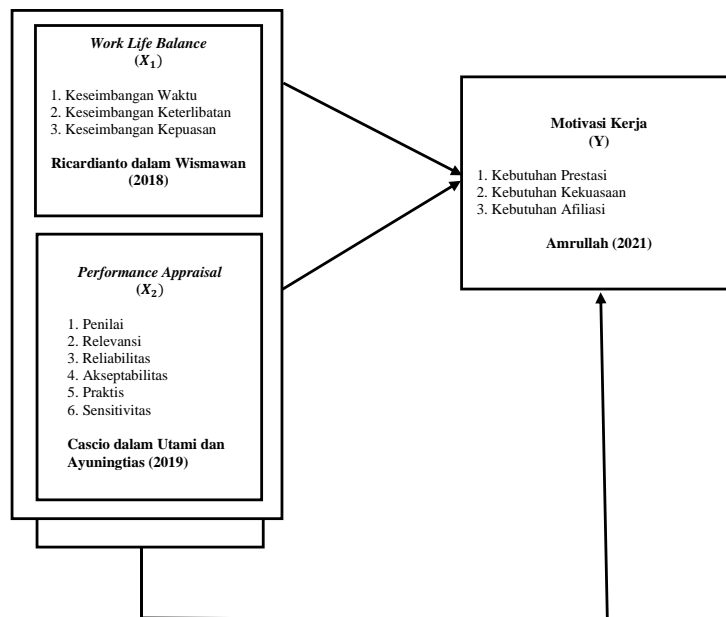
Menurut Ricardianto dalam Wismawan (2018) terdapat tiga dimensi dalam *work life balance* yaitu keseimbangan waktu dengan indikator kemampuan seorang individu dalam membagi waktu antara waktu beristirahat, waktu untuk keluarga serta tetap memiliki waktu untuk melakukan kegemaran. Dimensi kedua adalah keseimbangan keterlibatan dengan tiga indikator yaitu kepuasan akan rasa tanggung jawabnya pada pekerjaan, keluarga dan komitmen yang ada di pekerjaan. Dimensi yang terakhir adalah keseimbangan kepuasan yang memiliki tiga indikator yaitu dukungan perusahaan, pekerjaan dan juga keluarga terdekat.

Performance appraisal atau penilaian kinerja merupakan suatu aktivitas yang wajib untuk dilakukan. Penilaian kinerja memiliki tujuan agar dapat mengetahui prestasi dari setiap karyawannya. Dengan adanya penilaian kinerja yang baik, jujur dan objektif maka akan membuat karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula (Ainnisya dan Susilowati, 2018). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Mondy dalam Vortuna (2017) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah sistem formal yang digunakan untuk menilai serta mengevaluasi kinerja dari setiap individu yang bekerja pada sebuah perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja ini dapat dijadikan acuan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Zainal dalam Samodra (2018) juga berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang bermanfaat untuk memberikan *feedback* kepada para karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan diberikannya *feedback* kepada karyawan, maka diharapkan karyawan tersebut akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan semakin baik.

Menurut Cascio dalam Utami dan Ayuningtias (2019) terdapat enam dimensi dalam *performance appraisal* yaitu penilai dengan indikator penilai objektif, penilai efektif dan penilai memberikan penjelasan. Dimensi yang kedua adalah relevansi dengan indikator kesesuaian *jobdesc* dan keterkaitan dengan tanggung jawab. Dimensi yang ketiga adalah reliabilitas, dengan indikator berpengaruh pada rotasi dan mutasi, kemampuan untuk mengontrol karyawan dan kemampuan untuk memperhatikan karyawan. Dimensi keempat merupakan akseptabilitas, dengan indikator pembinaan, *feedback* untuk penilai dan evaluasi. Dimensi kelima adalah praktis, dengan indikator alat ukur mudah digunakan dan alat ukur mudah dipahami. Dimensi terakhir yaitu sensitivitas, dengan indikator akurasi, mengetahui kekurangan kinerja, dan pemberian kompensasi.

Motivasi merupakan pikiran dasar atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu dengan kata lain pemikiran pokok yang memiliki pengaruh besar dalam tingkah laku manusia. Motivasi sering diartikan sebagai keperluan, keinginan serta dorongan dari dalam diri manusia yang mengarah kepada tujuan baik untuk individu maupun organisasi (Mardiana dan Saleh, 2021). Sedangkan menurut Halim et al. (2020) motivasi merupakan suatu proses yang dapat mengakibatkan seseorang berusaha terus menerus demi mencapai sesuatu yang telah menjadi tujuannya serta pengukuran intensitas seberapa kuat usaha seseorang. Liana (2021) juga mengemukakan bahwa hampir seluruh teori motivasi yang ada dan telah didefinisikan oleh para ahli terdahulu berkaitan dengan kebutuhan manusia.

Menurut Amrullah (2021) terdapat tiga dimensi dalam motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah kebutuhan prestasi dengan indikator mencari tahu prestasi, menyukai tantangan dan senang menerima tanggung jawab. Dimensi kedua adalah kebutuhan kekuasaan dengan indikator senang berargumentasi, posisi jabatan dan menyukai situasi kompetitif. Sedangkan dimensi yang terakhir merupakan kebutuhan afiliasi dengan indikator lebih menyukai kerja tim, bersosialisasi dengan siapa saja dan memiliki keinginan untuk disukai.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olah Data Peneliti

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank XYZ Bogor. Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa saat ini jumlah karyawan Bank XYZ Bogor berjumlah 113 orang. Berdasarkan informasi tersebut, penetapan jumlah sampel akan dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang menjadi bagian dari *non probability sampling*.

Teknik Pengambilan Sampling

Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian dipakai, dilakukan uji coba terhadap 30 responden. Jawaban dikatakan valid jika:

- $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.
- $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen yang dijadikan alat ukur, sehingga hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu item pernyataan dikatakan reliabel jika:

- Nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
- Nilai *Cronbach's Alpha* $< r \text{ tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan model regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *work life balance* (X_1) dan *performance appraisal* (X_2) dengan variabel dependen motivasi kerja (Y). Berikut rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots(1)$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta regresi

b_1 = Koefisien regresi *work life balance*

b_2 = Koefisien regresi *performance appraisal*

X_1 = *Work life balance*

X_2 = *Performance appraisal*

e = Error estimate variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian dan kebenaran pada sebuah hipotesis dapat dilakukan dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam melakukan pengujian hipotesis, maka harus membandingkan nilai t-statistik (t_0) dengan nilai t tabel (t_α) dengan ketentuan penerimaan hipotesis sebagai berikut:

- Jika nilai $t_0 > (t_\alpha)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika nilai $t_0 < (t_\alpha)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Sujarweni (2019:228) uji F adalah menguji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui jumlah besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pada penelitian ini, variabel independen yang dimaksud adalah *work life balance* dan *performance appraisal* (X_1 dan X_2). Sementara variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y). Dalam pengujian hipotesis simultan (uji F) digunakan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan persentase risiko sebesar 5% maka koefisien korelasi ganda bersifat signifikan. Pernyataan ini memiliki arti bahwa hasil tersebut dapat diberlakukan pada seluruh populasi

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:95) bahwa koefisien determinasi atau (r^2) biasanya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan berbagai variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (*work life balance* dan *performance appraisal*) terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$KD = (r^2) \times 100\% \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi ganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan jumlah $n=30$ dan tarif signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$. Maka dari itu, didapatkan r tabel 0.361. berikut hasil uji validitas variabel X_1 *Work Life Balance*, variabel X_2 *Performance Appraisal* dan variabel Y Motivasi kerja.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1: Work Life Balance	1	0.732	0.361	VALID
	2	0.647	0.361	VALID
	3	0.838	0.361	VALID
	4	0.418	0.361	VALID
	5	0.857	0.361	VALID
	6	0.718	0.361	VALID
	7	0.876	0.361	VALID
	8	0.725	0.361	VALID
	9	0.761	0.361	VALID
X2: Performance Appraisal	10	0.585	0.361	VALID
	11	0.849	0.361	VALID
	12	0.629	0.361	VALID
	13	0.821	0.361	VALID
	14	0.743	0.361	VALID
	15	0.793	0.361	VALID
	16	0.933	0.361	VALID

	17	0.823	0.361	VALID
	18	0.647	0.361	VALID
	19	0.917	0.361	VALID
	20	0.915	0.361	VALID
	21	0.867	0.361	VALID
	22	0.888	0.361	VALID
	23	0.916	0.361	VALID
	24	0.743	0.361	VALID
	25	0.828	0.361	VALID
Y: Motivasi Kerja	26	0.527	0.361	VALID
	27	0.459	0.361	VALID
	28	0.748	0.361	VALID
	29	0.727	0.361	VALID
	30	0.554	0.361	VALID
	31	0.592	0.361	VALID
	32	0.477	0.361	VALID
	33	0.578	0.361	VALID
	34	0.624	0.361	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk melihat hasil pengukuran yang konsisten dan akurat agar instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitasnya digunakan rumus *Alpha* dan *Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Jumlah Item
X1 (Work Life Balance)	0.890	Reliabel	9
X2 (Performance Appraisal)	0.963	Reliabel	16
Y (Motivasi Kerja)	0.929	Reliabel	9

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda adalah:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.011	1.689	
	Work Life Balance	.419	.322	3.107
	Performance Appraisal	.282	.322	3.107

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots (3)$$

$$Y = 0.011 + 0.419(X_1) + 0.282(X_2) + e \dots (4)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 0.011

Artinya: Apabila nilai *Work Life Balance* (X1) dan *Performance Appraisal* (X2) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka nilai Motivasi Kerja Karyawan di Bank XYZ Bogor akan mengalami kenaikan sebesar 0.011.

b. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X1) = 0.419

Artinya: Koefisien regresi positif sebesar 0.419. Dimana setiap peningkatan *Work Life Balance* sebesar satu satuan, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan di Bank XYZ Bogor akan meningkat sebesar 0.419.

c. Koefisien regresi *Performance Appraisal* (X2) = 0.282

Artinya: Koefisien regresi positif sebesar 0.282. Dimana setiap peningkatan *Performance Appraisal* sebesar satu satuan, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan di Bank XYZ Bogor akan meningkat sebesar 0.282.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Work Life Balance* dan *Performance Appraisal* dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan. Artinya, apabila *Work Life Balance* dan *Performance Appraisal* ditingkatkan, maka variabel Motivasi Kerja juga akan meningkat.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Berikut merupakan hasil dari Uji T masing-masing variabel yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a				
Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1	(Constant)		.007	.995
	Work Life Balance	.380	4.007	.000
	Performance Appraisal	.490	5.253	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji T (Parsial), tingkat signifikansi sebesar 0.05 dengan rumus t tabel sebagai berikut ($\alpha/2 ; n-(k-1)$), t tabel = (0.05/2 ; 113-(3-1)), t tabel = (0.025 ; 111), maka diperoleh t tabel sebesar 1.98.

Berdasarkan hasil Uji T, dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki t hitung (4.007) > t tabel (1.98) dan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank XYZ Bogor.
- b. Variabel *Performance Appraisal* (X2) memiliki t hitung (5.253) > t tabel (1.98) dan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Performance Appraisal* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank XYZ Bogor.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut merupakan hasil pengolahan data Uji F:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3784.457	2	1892.228	123.487	.000 ^b
	Residual	1685.563	110	15.323		
	Total	5470.020	112			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Performance Appraisal, Work Life Balance

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.20, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 123.487. Untuk menentukan hipotesisnya, maka diharuskan untuk mencari F tabel terlebih dahulu. F tabel dapat diketahui dengan cara membandingkan df1 atau jumlah variabel independen dan df2 yang dapat dicari dengan rumus n-(k-1). Penelitian ini memiliki dua variabel independen sehingga diperoleh df1 nya adalah 2, sedangkan df2 nya adalah 111. Dari hasil perbandingan df1 dan d2 diperoleh angka F tabel sebesar 3.08, sehingga dapat diketahui bahwa F hitung (123.487) > F tabel (3.08) dan nilai signifikansinya adalah 0.000 yang berarti 0.000 < 0.05. Maka dari itu, dapat

disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara *Work Life Balance* dan *Performance Appraisal* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank XYZ Bogor.

Koefisien Determinasi

Penjelasan hasil dari uji koefisien determinasi akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Annova ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.686	3.914499	1.960
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja					
b. Predictors: (Constant), Performance Appraisal, Work Life Balance					

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0.832 dan R Square sebesar 0.692. Nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan *Performance Appraisal* terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara simultan. Terdapat cara untuk menghitung R Square dengan Koefisien Determinasi, yaitu menggunakan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \dots (5)$$

$$= (0.832)^2 \times 100\% = 69.2\% \dots (6)$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Koefisien Determinasi (KD) sebesar 69.2%, yang berarti pengaruh variabel independen yang dalam penelitian ini terdiri dari *Work Life Balance* dan *Performance Appraisal* terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja Karyawan adalah sebesar 69.2% sedangkan sisanya, yaitu 30.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji T. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji T, didapatkan kesimpulan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank XYZ Bogor. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian t hitung (4.007) > t tabel (1.98) dan juga nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α (alpha), yaitu sebesar 0.000 < 0.05. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin besar *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin besar pula motivasi kerja karyawannya.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah *work life balance*. Perusahaan serta karyawan yang mampu memahami konsep *work life balance* dengan baik tentunya akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang stabil atau bahkan cenderung meningkat. Jika perusahaan dan karyawannya memiliki pemahaman yang kurang mengenai *work life balance*, maka lambat laun hal ini akan menimbulkan dampak buruk, baik itu untuk perusahaan maupun karyawan dari perusahaan itu sendiri. *Work life balance* memiliki dampak yang cukup besar bagi kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. maka dari itu, diperlukan pengelolaan *work life balance* yang baik agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar (Dewi, 2022).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Utami dan Pranitasari (2020) yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 22% yang berarti semakin tinggi nilai *work life balance* maka akan semakin tinggi pula nilai motivasi kerja karyawannya. Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa dengan tingginya *work life balance* terlebih lagi pada kehidupan pribadi karyawan akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja sehingga karyawan tersebut siap untuk bekerja di hari berikutnya.

Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa jika seorang karyawan memiliki *work life balance* yang baik dalam bekerja, maka karyawan tersebut dapat membagi antara waktu bekerja dan bersama keluarga, masuk kerja sesuai jam kantor dan pulang sesuai berakhirnya jam kerja, bergabung dengan organisasi dan menjadi anggota dari suatu komunitas

tertentu, serta jam kerja yang fleksibel akan menambah motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji T. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji T, didapatkan kesimpulan bahwa variabel *performance appraisal* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank XYZ Bogor. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian t hitung ($5.253 > t$ tabel (1.98) dan juga nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α (alpha), yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin besar *performance appraisal* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin besar pula motivasi kerja karyawannya.

Menurut Mardiah (2021) perusahaan yang melakukan penilaian kinerja dengan jujur dan objektif dapat memberikan dorongan bagi karyawan agar mereka memiliki gairah dan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat dikatakan bahwa, motivasi kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bilgah (2018) yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja, dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh sebesar 70% terhadap motivasi kerja, sementara 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Samodra (2018) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini berarti semakin tinggi nilai *performance appraisal* maka akan semakin tinggi pula nilai motivasi kerja karyawannya.

Uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F, didapatkan kesimpulan bahwa variabel *work life balance* dan variabel *performance appraisal* secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Bank XYZ Bogor. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil f hitung ($123.487 > f$ tabel (3.08) dan juga nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α (alpha), yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Melalui hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan *work life balance* dan *performance appraisal*.

Koefisien regresi pada variabel *work life balance* sebesar 0.419 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel *work life balance* sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.419. Koefisien regresi pada variabel *performance appraisal* sebesar 0.282 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel *performance appraisal* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel motivasi kerja sebesar 0.282.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini mendapat hasil nilai sebesar 69.2%. Hal ini memiliki arti bahwa 69.2% motivasi kerja dipengaruhi oleh *work life balance* dan *performance appraisal*, sedangkan sisanya 30.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Durahman dan Ahman (2016) dimana ditemukan pengaruh secara positif simultan antara *work life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai *Work Life Balance* dan *Performance Appraisal* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank XYZ Bogor, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai *Work Life Balance*, *Performance Appraisal* dan Motivasi Kerja karyawan dapat dilihat pada Bank XYZ Bogor secara keseluruhan berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil Uji T secara parsial variabel *work life balance* dan *performance appraisal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara berdasarkan hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) variabel *work life balance* dan *performance appraisal* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank XYZ Bogor sebesar 69.2% sedangkan sisanya 30.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan terkait hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran dari penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Performance Appraisal* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank XYZ Bogor. Penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk kedepannya dan menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Terdapat beberapa saja untuk meningkatkan *work life balance*, perusahaan harus mengadakan *family gathering*, mempertimbangkan *job sharing* serta mengadakan program *coaching* dan *counselling*. Sementara untuk meningkatkan *performance appraisal*, perusahaan diharapkan untuk menggunakan metode penilaian SMART (*Specific, Measurable, Realistic, Accurate* dan *Time Bound*), mempertimbangkan untuk mengganti metode penilaian dengan *360 degree feedback* serta memberikan pendidikan, pelatihan, mutasi atau promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki penilaian kinerja rendah. Untuk memperbaiki motivasi kerja, perusahaan diharapkan untuk menyelenggarakan *achievement motivation training* dan juga *outbound training*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. Widya Cipta. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2989>
- Amrullah, A. K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gumilang Regency Hotel Bandung*. Retrieved from E-proceeding of Management. https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/167468/jurnal_eproc/pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-kerja-karyawan-gumilang-regency-hotel-bandung.pdf
- Bilgah. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara*. Retrieved from Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika.
- Candra, H. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi*. Universitas Medan Area.
- Dewi, S. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)*. Undergraduate thesis pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Diponegoro: tidak diterbitkan.
- Durahman, A. (2018). *Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang*. Retrieved from JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS.
- Fadhilah, M., Uswatun, L., Yuwono, S. (2014). *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)*. Skripsi thesis, Universitas muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kadria, S. A. (2019). *Hubungan Antara Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Perawat*. Skripsi thesis pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: tidak diterbitkan.
- Khalid, A., dan Rathore, K. (2018). *Mediating Effect of Work-Life Balance on Work Motivation of Post-Graduate Trainee Doctors in Public Sector Hospitals: Evidence from Pakistan*. Pakistan Economic and Social Review. <https://pesr.econpu.edu.pk/website/journal/article/60609e7f30bfb/page>
- Kusumalita, G. N., dan Satrya, I. G. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak*, 8(7), 11. Retrieved from E-Jurnal Manajemen. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p25>.
- Liana, W. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja dan Sistem Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Dharmayukti Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang*, 12(1). Retrieved from Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri.
- Mardiah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains. Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2114>

- Mardiana, A., dan Saleh, A. (2021). *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, 2(1). Retrieved from Mutawazin: Jurnal Ekonomi Syariah.
- Ndruru, Y. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industri Medan*. Skripsi thesis, Universitas Quality.
- Nurdin, P. B. R. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja (Studi Pada Pt. Infomedia Nusantara Divisi Call Center 188 Makassa*. Thesis, Universitas Hasanuddin.
- Octaviani, Y. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt.Pln Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I*. [online]. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/160180/slug/pengaruh-kompensasi-dan-gaya-kepemimpinan-transformasional-terhadap-motivasi-kerja-pada-karyawan-pt-pln-unit-induk-pembangunan-jawa-bagian-tengah-i.html>. [31 Januari 2023].
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., Tumbel, T. M. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. [online]. <https://media.neliti.com/media/publications/73402-ID-pengaruh-work-life-balance-dan-burnout-t.pdf>. [17 November 2022].
- Ricardianto, P. M. (2018). *Human Capital Management (Cetakan Pertama)*. Bogor: In Media.
- Samodra, M. R. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Telkomsel Branch Malang*. Skripsi thesis, Universitas Brawijaya: tidak diterbitkan.
- Shaban, O. S., Ziad, A. Z., Nafez, A., Atalla, A. (2017). *The Effect of Low Morale and Motivation on Employees' Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies*. International Business Research.
- Sipayung, S. M. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Rimba Baru*, 3(2), 140. Retrieved from Jurnal Ilmiah Methonomi. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/62/67>
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif / Prof. Dr. Sugiyono (Cetakan 1)*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi (Cetakan 1)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif (Cetakan Pertama)*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Utami, B. P., dan Ayuningtias, H. G. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja Menggunakan Tel-U Point Terhadap Kepuasan Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Telkom*. Retrieved from eProceedings of Management
- Utami, E.B., dan Pranitasari, D. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Winn Gas)*. <http://repository.stei.ac.id/1376/>. Diakses tanggal 02 November 2022.
- Vortuna, B. V. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Krebbe Baru Malang)*.Skripsi thesis pada Universitas Brawijaya: tidak diterbitkan.
- Wijaya, Y. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah*, 8(1). Retrieved from AGORA
- Wismawan, M. H. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/177990/slug/pengaruh-work-life-balance-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-bank-x.html>. Diakses tanggal 12 November 2022
- Winarno, A., Prasetyo, A. P., Luturiean, B. S., Wardhani, S. K. (2022). *The Link Between Perceived Human Resource Practices, Perceived Organisational Support And Employee Engagement: A Mediation Model For Turnover Intention*. Retrieved from SA Journal of Human Resource Management. 10.4102/sajhrm.v20i0.1802