JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 19 Agustus 2026 | **Revised:** 31 Agustus 2026 | **Accepted:** 21 September 2026

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi di Perpustakaan Nasional RI

Meutia Septiana[1], R. Dwi Sunu Kanto[2]
[1]Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia, meutia.septiana@gmail.com
[2]Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia, dwisunukanto@trilogi.ac.id

Corresponding Author: meutia.septiana@gmail.com[1]

Abstract: *Employee performance is an important factor in supporting the achievement of organizational goals, particularly in government institutions that are oriented toward public services. In efforts to improve employee performance, work-life balance, workload, and work motivation are important aspects that need to be considered. This study aims to analyze the effects of work-life balance and workload on employee performance, with work motivation as a mediating variable at the National Library of the Republic of Indonesia. This study employed a quantitative approach using an associative research method. Data were collected through questionnaires distributed to 120 employees of the National Library of the Republic of Indonesia. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on work motivation. Workload did not have a significant effect on work motivation. Work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance also had a positive and significant effect on employee performance, while workload did not have a significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation was found to partially mediate the effect of work-life balance on employee performance. However, work motivation did not mediate the effect of workload on employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be more effectively achieved by strengthening work-life balance and work motivation, while workload was not found to be a significant factor influencing employee motivation or performance.*

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

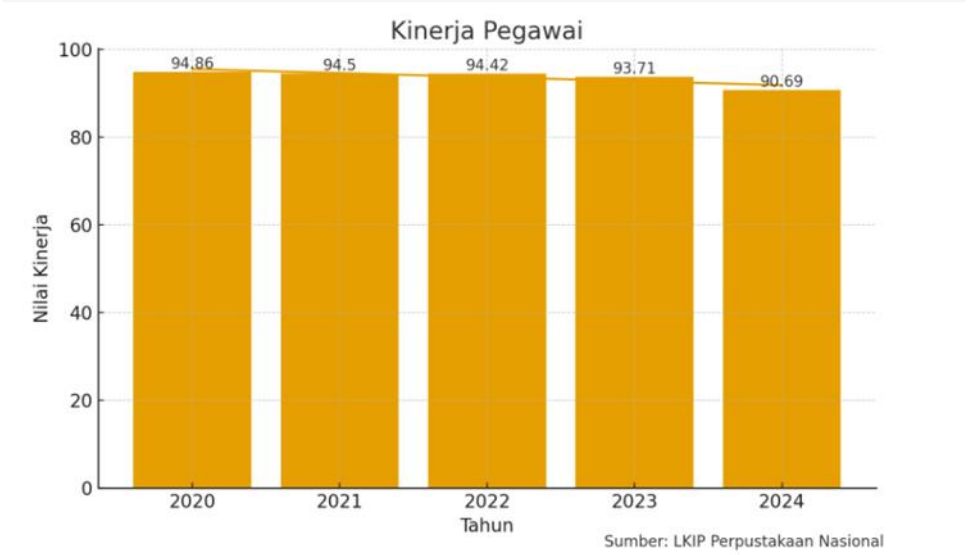
Abstrak: Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, *worklife balance*, beban kerja, dan motivasi kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *worklife balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 120 pegawai Perpustakaan Nasional RI. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Worklife balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, motivasi kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja. Namun, motivasi kerja tidak terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan nilai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui penguatan *worklife balance* dan motivasi kerja, sementara beban kerja belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi maupun kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Perpustakaan Nasional adalah lembaga pemerintah non Kementerian (LPNK) yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian, dan pusat jejaring perpustakaan, serta berkedudukan di ibukota negara. Dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi, Perpustakaan Nasional RI membutuhkan pegawai yang produktif, inovatif, dan berkomitmen tinggi. Namun, sama halnya seperti instansi lainnya, pegawai Perpustakaan Nasional RI juga rentan mengalami tekanan kerja, beban tugas yang tinggi, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan optimal. Hal ini dapat terlihat dari capaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan dari tahun 2020-2024.



Theory Job Demands–Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti (2017 menjelaskan bahwa kondisi kerja terdiri atas dua komponen utama: Job Demands (Tuntutan Pekerjaan), yaitu aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun psikologis dan berpotensi menimbulkan kelelahan, dan Job Resources (Sumber Daya

Pekerjaan), yaitu aspek pekerjaan yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan pekerjaan, dan meningkatkan motivasi. Dalam penelitian ini, beban kerja merupakan representasi dari job demands sedangkan *Worklife balance* dapat diposisikan sebagai sumber daya yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai.

Hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan kontradiktif. Penelitian yang telah dilakukan oleh Triana,dkk (2023) yang menyatakan bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hascaya dan Rochiyati (2019) yang menyatakan bahwa *Worklife Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap motivasi kerja, pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja, pengaruh beban kerja terhadap kinerja, pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pegawai di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

METODE

Populasi penelitian adalah spegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia di Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Perpustakaan baik yang bersatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sebanyak 170 pegawai. Sampel minimum ditetapkan sebanyak 120 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada pegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dengan menggunakan skala Likert lima poin. Dalam pelaksanaan pengumpulan data diperoleh 120 responden yang memenuhi kriteria pengolahan. Hasil penyebaran kuesioner tersebut digunakan dalam analisis karena telah memenuhi kriteria penelitian dan dapat diolah secara lengkap dalam pengujian model

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi/Indikator Utama
Worklife Balance	Keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan; keseimbangan kepuasan.
Beban Kerja	Target yang harus dicapai; kondisi pekerjaan; penggunaan waktu; standar pekerjaan.
Motivasi Kerja	Penghargaan; hubungan sosial; kebutuhan hidup; rasa tanggung jawab; keberhasilan dalam bekerja.
Kinerja Pegawai	Kuantitas; kualitas; ketepatan waktu; efektivitas; kehadiran.

Sumber: Diolah dari definisi operasional penelitian, 2026

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 4. Evaluasi model pengukuran (outer model) mencakup validitas konvergen melalui outer loading dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan melalui *Fornell-Larcker Criterion, cross loading,* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), serta reliabilitas konstruk melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk menguji koefisien jalur, pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung melalui *bootstrapping* pada taraf signifikansi 5 persen. Kemampuan model dievaluasi menggunakan *R-Square* (R^2), *effect size f-Square* (f^2), dan *Q^2predict*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Sebanyak 120 responden digunakan dalam analisis. Secara umum, responden berjenis kelamin perempuan, berusia 26-40 tahun dan berpendidikan Sarjana (S1/S2/S3).

Analisis *Outer Model*

Convergent Validity

a) Outer Loading

Tabel 2. Outer Loading

	BK	K	MK	WLB
BK1	0.850			
BK2	0.861			
BK3	0.899			
BK4	0.915			
K1		0.669		
K2		0.866		
K3		0.879		
K4		0.816		
K5		0.830		
MK1			0.790	
MK2			0.795	
MK3			0.676	
MK4			0.773	
MK5			0.830	
WLB1				0.835
WLB2				0.832
WLB3				0.790
WLB4				0.889

Sumber: Pengolahan Data PLS 04

Berdasrkan Tabel 2 di atas, mayoritas indikator telah menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70. Kendati demikian, terdapat dua indikator yang memiliki nilai di bawah ambang batas standar, yaitu indikator K1 (Kualitas Kerja) pada konstruk Kinerja dengan nilai sebesar 0,669 dan indikator MK3 (Inisiatif) pada konstruk Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 0,676. Keberadaan dua indikator yang lemah ini terindikasi menurunkan tingkat varians laten dan memicu masalah tumpang tindih (overlap) konseptual antar variabel pada uji validitas selanjutnya. Secara praktis, hal ini menandakan bahwa item pertanyaan mengenai Kualitas Kerja (K1) dan Inisiatif (MK3) kurang kuat atau bias dalam merepresentasikan variabel utamanya dalam konteks responden penelitian ini. Oleh sebab itu, dengan merujuk pada protokol pemurnian model dari Hair et al. (2019), indikator K1 dan MK3 diputuskan untuk dieksklusi (dihapus) secara permanen dari model pengukuran.

Setelah melakukan eliminasi terhadap indikator K1 dan MK3, model pengukuran kemudian diestimasi ulang (re-run algorithm). Hasil pengujian model final disajikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 3. Outer Loading

	BK	K	MK	WLB
BK1	0.860			
BK2	0.847			
BK3	0.899			
BK4	0.911			
K2		0.835		
K3		0.907		
K4		0.864		

K5	0.880		
MK1		0.831	
MK2		0.798	
MK4		0.761	
MK5		0.857	
WLB1			0.836
WLB2			0.825
WLB3			0.787
WLB4			0.894

Sumber: Pengolahan Data PLS 04

Melalui hasil estimasi ulang yang ditunjukkan pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa penghapusan indikator lemah memberikan dampak positif berupa peningkatan nilai outer loading pada seluruh indikator yang tersisa. Nilai outer loading terkecil kini berada pada indikator MK4 sebesar 0,761 dan nilai terbesar berada pada indikator BK4 sebesar 0,911. Karena seluruh indikator final telah memiliki nilai outer loading di atas 0,70, maka model pengukuran ini dinyatakan lolos uji outer loading pada kriteria convergent validity.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. ***Average Variance Extracted (AVE)***

	Average variance extracted (AVE)
BK	0.774
K	0.760
MK	0.660
WLB	0.700

Sumber: Pengolahan data SmartPLS 04

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk seluruh konstruk telah melampaui ketentuan minimum sebesar 0,50. Konstruk beban kerja memperoleh nilai AVE sebesar 0,774, konstruk kinerja sebesar 0,760, konstruk motivasi kerja sebesar 0,660, dan konstruk *worklife balance* sebesar 0,700. Melalui penghapusan variabel pengganggu (K1 dan MK3) sebelumnya, nilai AVE pada variabel kinerja dan motivasi kerja terbukti meningkat secara signifikan (di mana sebelumnya nilai AVE kinerja hanya 0,665 dan motivasi kerja hanya 0,600). Nilai AVE model akhir ini memberikan kesimpulan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikator penyusunnya, sehingga syarat convergent validity telah terpenuhi secara utuh.

Discriminant Validity

a) Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 5. HTMT

	BK	**K**	**MK**	**WLB**
BK				
K	0.249			
MK	0.284	0.850		
WLB	0.249	0.573	0.593	

Sumber: Pengolahan Data PLS 04

Berdarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa interaksi antar konstruk dalam model penelitian ini berada dalam rentang nilai yang sangat aman. Hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja yang pada model pengukuran awal sempat mengalami diskriminasi buruk dengan nilai HTMT sebesar 0,902 (menandakan tumpang tindih tinggi), kini telah berhasil

ditekan turun menjadi tepat di angka 0,850 setelah langkah pembersihan dilakukan.Angka 0,850 ini secara akurat memenuhi batas ambang toleransi. Di samping itu, seluruh pasangan konstruk lainnya secara konsisten berada jauh di bawah nilai 0,85. Berdasarkan hasil integrasi uji Fornell-Larcker dan HTMT, maka disimpulkan bahwa instrumen dalam model akhir ini telah memiliki discriminant validity yang valid dan kokoh secara teoretis maupun statistik.

b) Fornell-Larcker Criterion

Tabel 6 *Fornell-Larcker Criterion*

	BK	K	MK	WLB
BK	0.880			
K	0.248	0.872		
MK	0.271	0.755	0.812	
WLB	0.258	0.530	0.526	0.836

Sumber: Pengolahan Data PLS 04

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6, dapat dianalisis bahwa seluruh nilai akar kuadrat AVE pada posisi diagonal telah bernilai lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk yang berada di baris atau kolom sekitarnya. Dengan demikian kriteria Fornell-Larcker dinyatakan terpenuhi sepenuhnya dan membuktikan bahwa konstruk MK dan K telah terpisah secara empiris.

1) Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
BK	0.906	0.940	0.932	0.774
K	0.896	0.908	0.927	0.760
MK	0.828	0.834	0.886	0.660
WLB	0.859	0.890	0.903	0.700

Sumber: Pengolahan Data PLS 04

Berdasarkan hasil pengolahan data PLS 04 yang disajikan pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi dan jauh melampaui batas minimum 0,70. Dengan melihat seluruh capaian indikator reliabilitas (Cronbach's Alpha, (rho _a), dan (rho _c)) yang secara konsisten bernilai di atas 0,70, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam model akhir penelitian ini dinyatakan 100% reliabel.

Analisis *Inner Model*

Analisis R-Square

Tabel 8. R-Square

	R-square	R-square adjusted
K	0.570	0.566
MK	0.296	0.284

Sumber: Pengolahan Data PLS 04

Analisis Nilai R-Square Konstruk K

Berdasarkan Tabel 8 konstruk Kinerja memperoleh nilai R-Square sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang mempengaruhinya di dalam model sebesar 57,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 43,0%

(100% - 57,0%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model struktural yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a) Analisis Nilai R-Square Konstruk MK

Berdasarkan Tabel 8 konstruk motivasi kerja menghasilkan nilai R-Square sebesar 0,296. Nilai ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen di dalam model dalam menjelaskan varians dari variabel motivasi kinerja adalah sebesar 29,6%. Adapun porsi terbesar sisanya, yaitu sebesar 70,4% (100% - 29,6%), dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pemodelan penelitian ini.

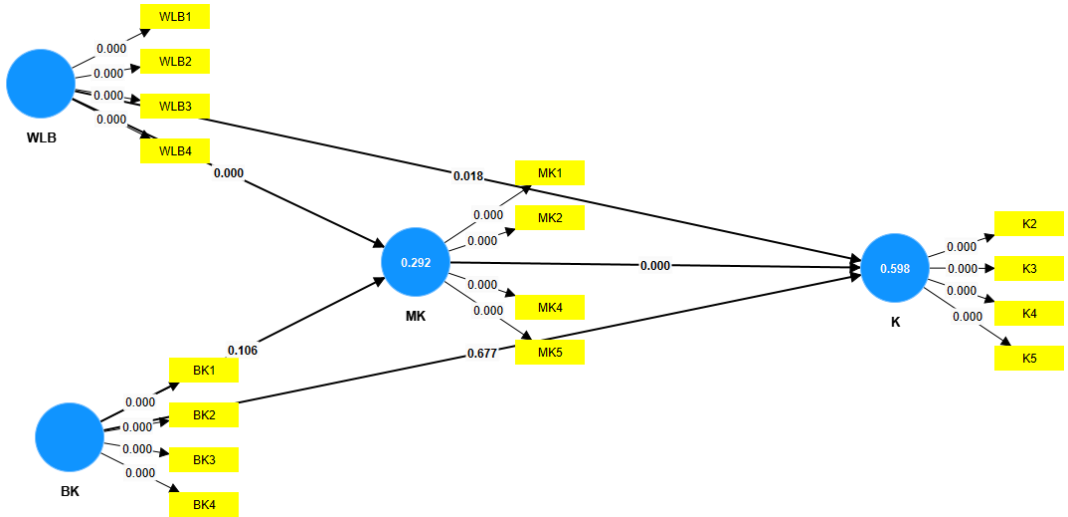
Secara teoritis, nilai R-Square sebesar 0,296 dikategorikan ke dalam tingkatan yang lemah (weak) karena berada di bawah standar 0,50 namun masih di atas 0,25. Meskipun cenderung rendah, nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model masih memiliki kontribusi riil yang bermakna secara empiris dalam menjelaskan varians variabel motivasi kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
BK -> K	0.027	0.025	0.064	0.417	0.677
BK -> MK	0.145	0.142	0.090	1.618	0.106
MK -> K	0.653	0.643	0.091	7.197	0.000
WLB -> K	0.184	0.186	0.077	2.371	0.018
WLB -> MK	0.485	0.482	0.077	6.324	0.000
BK -> MK -> K	0.095	0.093	0.060	1.567	0.117
WLB -> MK -> K	0.317	0.313	0.079	3.986	0.000

Sumber: Pengolahan Data PLS 04



Gambar 2. Hubungan Antar Variabel / Bootstrapping (Model Akhir)

Pengujian Langsung

Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8. Uji Hipotesis menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,485 dengan nilai T-Statistics sebesar 6,324 (> 1,96) dan P-Values sebesar 0,000 (< 0,05). Angka ini menjadi bukti empiris yang kokoh bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, sehingga hipotesis ini diterima.

Semakin baik pengelolaan *Worklife balance* pegawai, maka motivasi kerja mereka akan melonjak naik secara substansial.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, diketahui bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan melalui nilai Original Sample sebesar 0,145, nilai T-Statistics sebesar 1,618 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,106 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, peningkatan maupun penurunan beban kerja tidak secara langsung memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dinyatakan ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Original Sample sebesar 0,653 dengan nilai T-Statistics sebesar 7,197 (> 1,96) serta nilai P-Values sebesar 0,000 (< 0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,653, nilai T-Statistics sebesar 7,197 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Nilai koefisien sebesar 0,653 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa *Worklife Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,184, nilai T-Statistics sebesar 2,371 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,027, nilai T-Statistics sebesar 0,417 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,677 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang dirasakan pegawai tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap tingkat kinerja mereka.

Pengujian Efek Mediasi (Indirect Effects)

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung, Motivasi Kerja terbukti mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Pegawai (K). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,317, nilai T-Statistics sebesar 3,986 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *Worklife Balance* terhadap kinerja pegawai diterima.

Selain itu, karena pengaruh langsung *Worklife Balance* terhadap kinerja juga terbukti signifikan (koefisien sebesar 0,184), maka jenis mediasi yang terjadi adalah partial mediation (mediasi parsial). Hal ini menunjukkan bahwa *Worklife Balance* tidak hanya mampu meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Bahkan, pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh

motivasi kerja (0,317) lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya (0,184), sehingga motivasi kerja menjadi mekanisme penting yang memperkuat hubungan antara *Worklife Balance* dan kinerja pegawai.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung, Motivasi Kerja tidak terbukti memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,095, nilai T-Statistics sebesar 1,567 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,117 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan beban kerja tidak mampu meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN

1. *Worklife Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, dengan nilai T-Statistics sebesar 6,324 (> 1,96) dan P-Values sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini mengonfirmasi bahwa pengelolaan keseimbangan hidup yang sehat menjadi pondasi penting dalam membangun semangat dan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai.
2. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, dengan perolehan nilai T-Statistics sebesar 1,618 (< 1,96) dan P-Values sebesar 0,106 (> 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan beban kerja dalam organisasi belum menjadi faktor pendorong utama yang dapat menstimulasi tingkat motivasi internal pegawai dalam bekerja.
3. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap Kinerja pegawai. Kesimpulan ini didukung oleh nilai koefisien jalur (Original Sample) tertinggi sebesar 0,653, nilai T-Statistics sebesar 7,197 (> 1,96), dan P-Values sebesar 0,000 (< 0,05). Kondisi ini membuktikan secara empiris bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan diikuti oleh lonjakan capaian kinerja yang sangat signifikan.
4. *Worklife Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai T-Statistics sebesar 2,371 (> 1,96) dan P-Values sebesar 0,018 (< 0,05). Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan yang baik antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu memicu ketenangan psikologis yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja pegawai.
5. Beban Kerja tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Temuan ini didasarkan pada pengujian statistik yang menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 0,417 (< 1,96) dan P-Values sebesar 0,677 (> 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kuat atau lemahnya beban kerja yang diterapkan organisasi belum mampu memberikan dampak perubahan nyata secara langsung pada peningkatan kinerja individu.
6. Motivasi Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan nilai T-Statistics sebesar 3,986 (> 1,96) dan P-Values sebesar 0,000 (< 0,05). Sifat mediasi yang terjadi adalah Mediasi Parsial (Partial Mediation), yang berarti Work-Life Balance dapat mendongkrak kinerja pegawai secara langsung, namun efeknya akan menjadi jauh lebih masif dan berlipat ganda jika mampu melewati peningkatan Motivasi Kerja terlebih dahulu.
7. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai . Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 1,567 (< 1,96) dan P-Values sebesar 0,117 (> 0,05). Jalur tidak langsung ini dinyatakan tidak signifikan karena hubungan mendasar dari variabel Beban Kerja ke Motivasi Kerja pada uji efek langsung didapati tidak signifikan.

REFERENSI

Andini, D., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Accountancy.

Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Manajemen 10 (3). 843-852.

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang, 7 (1). 39-43.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Amriani, A., Idris, M., & Rahim, D.R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN.

Eko, D. & Achmad, N. (2025). Pengaruh Communication, Work Discipline Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pt Boyolali. Jurnal Lentera Bisnis. 14(2).

Genta, et. al. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan. 4(1).97-107.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.

Hastaya, C.H & Rochiyati M. (2019). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk demokrasi (Sindikasi)). Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of ModernTechnology.

Hesti, S. & Akbar, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Indonesia MPC Bandung. Jurnal Bisnis dan Pemasaran. 13(1). 112-120.

Hersey, P. H., & Blanchard, K. H., 2013). Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources, 10th ed. Pearson.).

Hervina, S. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan

Kartono, K. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., Jackson, J., Valentine, S., & Meglich, P. (2024). Human resource management (17th ed.). South-Western College Publishing.

Mumpuni, A. W. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA.

Norkhalisah, et.al. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 1(2). 276-280.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (18th ed.). London: Pearson Education.

Triana, N., Hari, N., & Retno, H. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Jurnal Cakrawala Bisnis.

Ubaidillah, M.J., Setiadi, P.B., & Rahayu, S.S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal on Education. 4(1).1-14.

Universitas Trilogi (2025). Pedoman Tugas Akhir Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora.

Wibowo (2018). Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer. Jakarta: Universitas Dharmawangsa Medan.

Wibowo (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
Widodo (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi keKerja (Studi pada PT. Mayora Indah). Jurnal Agora. 8(1).1-6.