

Nomor : 211/UN40.A7/PT.07/2024

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU**

(Studi pada SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh

Rismawati Silvia

2001461

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2024**

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU

(Studi pada SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi)

Oleh
Rismawati Silvia
2001461

Skripsi yang Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pendidikan Indonesia

© Rismawati Silvia 2024
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2024

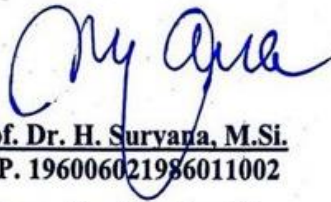
Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
Dengan dicetak, di-*fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi)

Rismawati Silvia
2001461

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



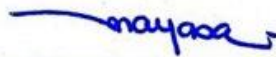
Prof. Dr. H. Suryana, M.Si.
NIP. 196006021986011002

Dosen Pembimbing II



Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 19750704200312001

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi berjudul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi)”** dan seluruh isinya adalah hasil usaha dan kreasi saya sendiri. Saya memastikan tidak ada materi yang diambil dari publikasi atau tulisan orang lain atau digunakan sebagai syarat penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya referensikan atau kutipkan sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Atas pernyataan ini, jika kemudian terbukti ada pelanggaran dalam karya saya, saya bersedia menerima segala risiko dan sanksi yang mungkin dijatuhkan kepada saya.

Bandung, Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Rismawati Silvia

NIM. 2001461

ABSTRAK

Rismawati Silvia (2001461), “Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi)” dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si. dan Dr. Askolani, S.E., M.M.

Penelitian ini berfokus pada Kinerja Guru SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi. Latar belakang dari adanya penelitian ini dikarenakan kinerja guru merupakan bagian yang penting dalam kesuksesan pendidikan. Turunnya kinerja dari guru ditakutkan akan berdampak pada keberlangsungan peserta didik serta sekolah, dan alangkah baiknya jika sekolah bisa mengatasi turunnya dari kinerja guru mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi dalam penelitian ini hanya fokus pada *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran tingkat *work life balance*, motivasi kerja, dan kinerja guru, serta untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 51 orang guru. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi linear berganda, dengan pengajuan hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial, *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru, lalu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Rismawati Silvia (2001461), “The Influence of Work Life Balance and Work Motivation on Teacher Performance (Study of SDN Suryakencana CBM Sukabumi City) under the guidance of Prof. Dr. H. Suryana, M.Si. and Dr. Askolani, S.E., M.M.

This research focuses on the performance of teachers at SDN Suryakencana CBM in Sukabumi City. The background of this research is because teacher performance is an important part of educational success. The decline in the performance of teachers is feared to have an impact on the sustainability of students and schools, and it would be nice if schools could overcome the decline in the performance of their teachers. Many factors affect performance, but in this study only focus on Work Life Balance and Work Motivation. The purpose of this study was to determine the level of work-life balance, work motivation, and teacher performance, and to determine the effect of work-life balance and work motivation on teacher performance at SDN Suryakencana CBM in Sukabumi City. This study used descriptive and verification methods with 51 teachers as respondents. The analysis technique used was Pearson product moment correlation and multiple linear regression analysis, with hypothesis submission using F-test and t-test. The results showed that work life balance and work motivation simultaneously affect teacher performance. Partially, work life balance affects teacher performance, then work motivation affects teacher performance.

Keywords: Work Life Balance, Work Motivation, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang sudah memberikan nikmat, rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi)**”. Tak lupa penulis juga ingin mengirimkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Terlepas dari hal tersebut, besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya bagi penulis sendiri. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya diperlukan guna memperbaiki kualitas penulisan selanjutnya. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Bandung, Agustus 2024

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas izin Allah SWT, dengan rahmat serta Ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan, doa , bimbingan, semangat dan bnatuan dari berbagai pihak. Maka penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Eeng Ahman, M.S., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan serta arahan selama kegiatan perkuliahan.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si., sebagai Pembimbing I, yang telah terus membimbing dan memberikan panduan serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Telah meluangkan waktu serta pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan hasil yang baik.
5. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M., selalu Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, membantu, seraf memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Ayu Krishna Yuliawati, S.Sos., M.M., selaku Pembimbing akademik yang selalu setia membimbing selama perkuliahan dan memberikan bantuan berharga untuk menyelesaikan seluruh proses akademik dengan penuh kesabaran dan kebaikan hati.
7. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen yang senantiasa membimbing dan memberikan banyak ilmu kepada penulis selama perkuliahan berlangsung.
8. Seluruh dosen dan staff akademik FPEB UPI yang telah membantu dalam memfasilitasi penulis selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

9. Seluruh guru SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi khususnya kepada Bapak Usep Bagja, M.Pd selaku kepala sekolah yang telah memberikan izin, arahan, dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ayahanda Teddy Slamet dan Ibunda Eni Maryani selaku kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, menjadi penyemangat dan sandaran terkuat untuk penulis, yang telah memberikan segala dukungan, semangat, perhatian, dan telah mendidik serta membesarkan penulis dalam limpahan kasih sayang. Terima kasih atas apa yang telah diberikan kepada penulis yang tidak bisa dibandingkan dan digantikan dengan apapun.
11. Hana Susilawati serta Saptadi M. Nur selaku kakak penulis yang telah berkontribusi dalam mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan semangat, nasihat, serta dukungan kepada penulis selama masa menyelesaikan perkuliahan
12. Kepada rekan-rekan yang telah memberikan arahan dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terutama rekan-rekan satu pembimbing yang sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada seluruh teman-teman angkatan 2020 yang sudah memberikan salah satu kisah terbaik dalam hidup terutama dalam perjalanan perkuliahan penulis.
14. Teman seperjuangan dari Sukabumi yaitu Azzah, Dhea, dan Nazira yang sudah menemani dan membantu penulis dari awal masa perkuliahan hingga saat ini.
15. Teman seperjuangan skripsi yaitu Nike, Rahma, Revansyah, Fitriyah, Linda dan Tiara yang selalu menjadi teman untuk berdiskusi, tempat berkeluh kesah, tempat berbagi, dan tentunya membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas sumbangan mereka berupa saran, pendapat, dorongan, arahan, kritik yang membangun, dan doa yang telah diberikan kepada penulis. Semua kontribusi dan dukungan ini sangat berarti dan membantu penulis dalam perjalanan menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Masalah.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Konsep Kinerja.....	9
2.1.2 Konsep <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.3 Konsep Motivasi Kerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3.1 Hubungan <i>Work Life Balance</i> Dengan Kinerja.....	33
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja.....	34
2.3.3 Hubungan <i>Work Life Balance</i> dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja	35
2.4 Paradigma Penelitian.....	36
2.5 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Objek Penelitian dan Unit Analisis	37
3.2 Desain dan Metode Penelitian.....	37
3.2.1 Desain Penelitian	37

3.2.2 Metode Penelitian.....	38
3.3 Operasional Variabel.....	38
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1 Sumber Data	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	42
3.5.1 Populasi	42
3.5.2 Sampel	43
3.5.3 Teknik Sampling	43
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	48
3.7.1 Rancangan Analisis Data.....	48
3.7.2 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	51
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	52
3.7.4 Analisis Korelasi	53
3.7.5 Analisis Regresi Berganda	54
3.7.6 Uji Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	60
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian	63
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika.....	90
4.2 Pembahasan Hasil	98
4.2.1 Gambaran <i>Work Life Balance</i> pada SDN Suryakencana CBM	98
4.2.2 Gambaran Motivasi Kerja pada SDN Suryakencana CBM .	100
4.2.3 Gambaran Kinerja pada SDN Suryakencana CBM	101
4.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Guru SDN Suryakencana CBM.....	103

4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Suryakencana CBM.....	104
4.2.6 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Suryakencana CBM	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	115
LAMPIRAN I ADMINISTRATIF	115
LAMPIRAN II KUESIONER.....	122
LAMPIRAN III OLAHAN DATA DAN OUTPUT STATISTIKA ...	128
LAMPIRAN IV RIWAYAT HIDUP.....	142

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Work Life Balance (X1)	38
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Motivasi Kerja (X2).....	39
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja (Y)	40
Tabel 3. 4 Tabel Validasi	44
Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Work Life Balance (X1).....	45
Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)	45
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)	46
Tabel 3. 8 Tabel Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Alpha	47
Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	48
Tabel 3. 10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	48
Tabel 3. 11 Tabel Rekapitulasi Data	49
Tabel 3. 12 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	50
Tabel 3. 13 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	51
Tabel 3. 14 Tabel Pengubahan Data Ordinal ke Interval	52
Tabel 3. 15 Tabel Pedoman Interpretasi Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	62
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4. 6 Tingkat Ketersediaan Waktu Untuk Bekerja	64
Tabel 4. 7 Tingkat Ketersediaan Waktu Untuk Keluarga.....	64
Tabel 4. 8 Tingkat Ketersediaan Waktu Untuk Kepentingan Pribadi.....	65
Tabel 4. 9 Tingkat Kemudahan Membagi Waktu Antara Pekerjaan, Keluarga, dan Kepentingan Pribadi.....	65
Tabel 4. 10 Tingkat Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	66
Tabel 4. 11 Tingkat Pembagian Keterlibatan Peran Dalam Pekerjaan dan Keluarga	66

Tabel 4. 12 Sikap Profesional Dalam Bekerja (Dapat Memisahkan Antara Pekerjaan dan Menyeimbangkannya Dengan Kehidupan Pribadi).....	67
Tabel 4. 13 Tingkat Komitmen Dalam Menyelesaikan Pekerjaan dan Menyeimbangkan Dengan Kehidupan Pribadi	67
Tabel 4. 14 Tingkat Kepuasan Karena Adanya Dukungan Dari Keluarga Dalam Bekerja	68
Tabel 4. 15 Tingkat Kepuasan Atas Hasil Yang Didapat Dari Bekerja Selama Ini	68
Tabel 4. 16 Batas Kriteria Variabel <i>Work Life Balance</i>	69
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Work Life Balance</i>	70
Tabel 4. 18 Tingkat Keinginan Guru Untuk Bertanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas.....	72
Tabel 4. 19 Tingkat Dorongan Guru Untuk Mencari Pengetahuan Agar Dapat Berprestasi.....	72
Tabel 4. 20 Tingkat Keinginan Guru Berani Mengambil Risiko Atas Pekerjaan Yang Dilakukan	73
Tabel 4. 21 Tingkat Keinginan Guru Berperan Aktif Di Dalam Organisasi	73
Tabel 4. 22 Tingkat Keinginan Untuk Mengajak Orang Lain Secara Efektif Mengikuti Dirinya.....	74
Tabel 4. 23 Tingkat Percaya Diri Guru Ketika Memberikan Arahan Kepada Orang Lain Dalam Pekerjaan	74
Tabel 4. 24 Tingkat Keinginan Guru Untuk Mempererat Hubungan Sosial Antar Rekan Kerja.....	75
Tabel 4. 25 Tingkat Keinginan Guru Untuk Mempererat Hubungan Sosial Antar Tempat Kerja.....	75
Tabel 4. 26 Tingkat Keinginan Guru Untuk Dipercaya Atasan Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan	76
Tabel 4. 27 Tingkat Keinginan Guru Untuk Dipercaya Rekan Kerja Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan	76
Tabel 4. 28 Tingkat Keinginan Guru Melakukan Kerja Sama Dengan Rekan Di Tempat Kerja.....	77

Tabel 4. 29 Tingkat Keinginan Guru Untuk Melakukan Kerja Sama Antar Tempat Kerja.....	77
Tabel 4. 30 Batas Kriteria Variabel Motivasi Kerja	78
Tabel 4. 31 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja	79
Tabel 4. 32 Tingkat Efisiensi Waktu Guru Dalam Bekerja	81
Tabel 4. 33 Tingkat Efisiensi Guru Dalam Penggunaan Sumber Daya Dalam Bekerja	81
Tabel 4. 34 Tingkat Kualitas Guru Dalam Memecahkan Masalah Saat Bekerja (Kecepatan)	82
Tabel 4. 35 Tingkat Inovasi Guru Dalam Bekerja	82
Tabel 4. 36 Tingkat Kreativitas Guru Dalam Bekerja	83
Tabel 4. 37 Tingkat Ketaatan Guru Pada Saat Bekerja Terhadap Prosedur Instansi	83
Tabel 4. 38 Tingkat Pantang Menyerah Saat Bekerja.....	84
Tabel 4. 39 Tingkat Usaha Guru Dalam Mencapai Tujuan Organisasi	84
Tabel 4. 40 Tingkat Penanganan Guru Terhadap Keadaan Darurat	85
Tabel 4. 41 Tingkat Kemampuan Guru Dalam Menyelesaikan Tugas Dalam Situasi Darurat.....	85
Tabel 4. 42 Tingkat Kemampuan Guru Menangani Stres Dalam Bekerja	86
Tabel 4. 43 Tingkat Kemampuan Guru Dalam Mengendalikan Stres Dalam Bekerja	86
Tabel 4. 44 Tingkat Adaptasi Guru Dengan Iklim Kerja Yang Dinamis.....	87
Tabel 4. 45 Tingkat Adaptasi Guru Dalam Mempelajari dan Memanfaatkan Teknologi, Tugas, dan Prosedur Baru.....	87
Tabel 4. 46 Batas Kriteria Variabel Kinerja.....	88
Tabel 4. 47 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja	89
Tabel 4. 48 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	91
Tabel 4. 49 Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4. 50 Output Korelasi	94
Tabel 4. 51 Interpretasi Nilai r	95
Tabel 4. 52 Koefisien Berganda.....	95

Tabel 4. 53 Nilai Signifikansi Uji F.....	96
Tabel 4. 54 Koefisien Determinasi.....	97
Tabel 4. 55 Nilai Signifikansi Uji t.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Skor PISA Beberapa Negara ASEAN Tahun 2022.....	1
Gambar 1. 2 Data Skor PISA Indonesia Tahun 2012, 2015, 2018, dan 2022.....	2
Gambar 1. 3 Data Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Cikole	3
Gambar 1. 4 Data Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Guru SDN Suryakencana CBM.....	4
Gambar 2. 1 Teori Kebutuhan McClelland.....	17
Gambar 2. 2 Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Manusia	19
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel Work Life Balance.....	70
Gambar 4. 2 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja	79
Gambar 4. 3 Garis Kontinum Variabel Kinerja	88
Gambar 4. 4 Uji Normalitas	91
Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas	93

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Wadsworth : Cengage.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *Article in International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7). www.ijstr.org
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Parktik* (Revisi 2010). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *A Handbook of Human Resources Management* (13th ed.). London : Kogan Page.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2016). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). *The Influence Of Work-Life Balance and Work Motivation On Employee Performance At Pt Pelindo Marine Service Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Pt Pelindo Marine Service*.
- Bubb, S., & Earley, P. (2004). *Managing Teacher Workload*. London : Paul Chapman Publishing.
- Cooper, C. L., Quick, J. C., & Schabracq, M. J. (2009). *International Handbook of Work and Health Psychology* (Third). Hoboken: John Wiley and Sons.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (Sixteenth). New York : Pearson .
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksa.
- Hayman, J. (2005). *Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, Research and Practice in Human Resource Management* (Vol. 13, Issue 1).
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney : Hudson Highland Group.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lestari, P., Violinda, Q., & Casandra Gultom, H. (2020). *Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19*. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Mahardika, G. Y., Aima, M. hAVIDZ, & Larasati, I. (2022). *The Influence Of Organizational Culture and Work Life Balance Work Motivation and Its Implications On Teacher Performance At The Tzu Chi Love School Teacher Cengkareng, West Jakarta*. 3(5). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5>
- Manfa'aturrohman, F. N., & Muhdiyanto. (2023). Peran Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada CV. Berkah Yudistira Mandiri Magelang). *Business and Economic Conference in Utilization of Modern Technology*, 439–454.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resources Management* (13th ed.). South-Congress : Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10 Jilid 3). Salemba Empat.

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resources Management* (14th ed.). Harlow : Pearson Education.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). *Job Performance. Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (N. W. Schmitt & S. Highhouse, Eds.; Second, Vol. 12). Hoboken : John Wiley & Sons.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).
- Putri, T. A., & Setia, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Star Concord Indonesia Cabang Surabaya. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 312–320.
- Rahmawati, I. (2018). Mengembangkan Kualitas Siswa Sebagai Salah Satu Faktor Peningkatan Kualitas Pembelajaran Sekolah Dasar. *Prosiding Konferensi Ilmiah Dasar*, 1, 11–18.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. London : Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston : Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Boston : Pearson Education.
- Rusdiana, A., & Heryati, Y. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan (Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif)*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Ryan, M., & Jatmiko, U. (2023). Work Life Balance and Work Family Conflict On Teacher Performance In SD Plus Rahmat Kediri. *Journal of Academic & Multidicipline Research* , 03(02), 01–09.
- Saputra, K. Y., Haris, I. A., & Suharsono, N. (2015). Pengaruh Proses Pembelajaran dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa SMP Maulana Pegayaman. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1).

- Satrio, Hasibuan, L., Us, K. A., & Rizki, A. F. (2021). Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Tinjauan Administrasi Sekolah. *Indonesia Journal of Islamic Educational Management*, 4(2), 92–101.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior* (Seventh). New York : John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (A. S. Mifka, Ed.). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmawaty, D., Sudarno, & Putra, R. (2021). Work Motivation, Discipline, and Work Culture On Work Satisfaction and Teacher Performance At State Junior High School, Sukajadi District. *Journal of Applied Business and Technology*, 2(3), 251–260.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Suryani, N. L., Hubeis, A. V., & Sunryo, W. (2021). Effect Of Work-Life Balance, Compensation, and Engagement On Teacher Performance In South Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 1(3). <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i3>
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport-Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences (IOSR-JDMS)* e-ISSN, 19, 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853-1906044047>

Wuryanto, H., & Abduh, Moch. (2022, December 5). *Mengkaji Kembali Hasil PISA Sebagai Pendekatan Inovasi Pembelajaran untuk Peningkatan Kompetensi Literasi dan Numerasi*. <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id>.