

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tidore Kepulauan

Indriyani Nurdin¹; Farid Madjojo²; Muhammad Yasin Majojo³

Fakultas Ekonomi Universitas Nuku, Tidore, Indonesia^{1,2,3}

indriyaninurdin@gmail.com¹.faridmadjojo@gmail.com²

majojo571@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tidore kepulauan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 37 Pegawai, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tidore Kepulauan, dengan koefisien variabel 0,028 dan nilai signifikansi 0,061, yang lebih besar dari 0,05 ($0,061 > 0,05$). Sementara itu, Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di kantor yang sama, dengan nilai koefisien regresi $B = -0,348$, nilai $t = -2,085$, dan tingkat signifikansi 0,045. Signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05

Kata kunci: Kata kunci: *work life balance*; kepuasan kerja; kinerja pegawai; Dukcapil Tikep

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of work-life balance and job satisfaction on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tidore Islands City. This research employs a quantitative research method. Data collection techniques were conducted through observation, questionnaires, and documentation. The population in this study consisted of 37 employees, and the sampling technique used was the saturated sampling method. The data sources consisted of primary and secondary data. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 20.

The results of the study indicate that: Work-Life Balance (X1) has a positive but insignificant effect on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tidore Islands City, with a variable coefficient of 0.028 and a significance value of 0.061, which is greater than 0.05 ($0.061 > 0.05$). Meanwhile, Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the same office, with a regression coefficient value of $B = -0.348$, a t-value of -2.085 , and a significance level of 0.045. The significance value is below the threshold of 0.05.

Keywords: *work-life balance; job satisfaction; employee performance; Population and Civil Registration Office of Tidore Islands City.*

A.Pendahuluan

Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Perubahan ini ditandai dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi organisasi, meningkatnya tuntutan efisiensi dan efektivitas kerja, serta berkembangnya teknologi informasi yang mempengaruhi sistem kerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Hal ini menjadikan kinerja pegawai sebagai komponen vital dalam mencapai standar pelayanan yang ditetapkan. Keberhasilan yang diperoleh oleh sebuah instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, fasilitas, maupun dana operasional instansi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peranan yang penting dalam pencapaian keberhasilan, tujuan, serta dapat meningkatkan kinerja instansi,¹. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil (Disdukcapil) Kota Tidore Kepulauan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengurusan dokumen kependudukan seperti kartu keluarga (KK), KTP-el, akte kelahiran, akte perkawinan, dan memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil kepada masyarakat, mengolah data kependudukan dan statistik penduduk, meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya administrasi

¹ Saluy, A. B. (2022). *Motivation Moderating the Influence of Organizational Culture and Leadership on Employment Performance.*

kependudukan dan dinas kependudukan dan pencatatan sipil juga menerapkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan seperti aplikasi DAGA (Daftar Akta Kelahiran dan Akte). Disisi lain, Dukcapil harus memberikan keseimbangan kehidupan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih semangat, lebih disiplin, dan lebih ramah dalam melayani masyarakat. Sebaliknya, jika keseimbangan itu terganggu, kinerja dan pelayanan bisa terpengaruh. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan ini bukan hanya penting bagi individu, tetapi juga demi peningkatan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang merasakan ada keseimbangan pekerjaan mereka bisa bekerja lebih fokus dan lebih sabar dalam menghadapi masyarakat dalam memberikan pelayanan serta lebih produktif. Sebaliknya, ketika keseimbangan terganggu, biasanya muncul rasa lelah dan kurang konsentrasi.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi ideal dimana individu mampu mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang tidak saling bertentangan, melainkan saling mendukung Grace *et.al.*. Dalam situasi ini, seorang individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan aspek penting dalam kehidupan pribadi. Maka *Work Life Balance* (WLB) merupakan kemampuan seorang individu/ Pegawai dalam mengatur dan menyelaraskan tanggungjawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara efektif dan efisien.guna dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pelayanan prima terhadap masyarakat.

B.Kajian Teori

Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance merupakan tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar. Menurut ² Greenhaus *et, al* dalam Valen (2017:10) adalah keseimbangan kerja dan

kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai yang kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri.

work life balance sebagai keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja umumnya ditafsirkan sebagai respons emosional terhadap penilaian nilai oleh pekerja individual dan hasil dari pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang yang dirasakan.. Menurut Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap penilaian oleh seorang individu berdasarkan dari hasil nilai-nilai yang dirasakan pada suatu pekerjaan, ³.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut ⁴ definisi kinerja adalah input dan output tujuan yang diukur, tidak hanya dari hasil yang dicapai tetapi juga proses mencapainya. Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu, Moku et al., (2019). sedangkan menurut Soomro et al., (2019) kinerja pegawai adalah produktivitas dari setiap pegawai yang menghasilkan imbalan atas pengembalian yang berwujud maupun tidak. Kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai respon dalam bentuk perilaku yang mencerminkan hasil pembelajaran oleh pegawai, mencakup hasil dari

³ Wen, C. T. Y., Muthuveloo, R., & Ping, (2018)

⁴ Armstrong (2006)

kemampuan mental dan psikologis, Bataineh (2019). Sedangkan menurut ⁵ kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.

C. Metode

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tidore Kepulauan, Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil adalah dengan jumlah sampel sebanyak 37 Pegawai. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu: wawancara dan kuesioner serta observasi Teknik Analisis Data adalah Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019 : 206).

D. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelation Item- Total	r-Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	1	0,591	0,324	Valid
	2	0,757	0,324	Valid
	3	0,591	0,324	Valid
	4	0,635	0,324	Valid
	5	0,769	0,324	Valid
	6	0,723	0,324	Valid
	7	0,727	0,324	Valid
	8	0,750	0,324	Valid
	9	0,659	0,324	Valid

⁵ Indra Prasetyo et al., (2021)

	10	0,756	0,324	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,646	0,324	Valid
	2	0,700	0,324	Valid
	3	0,771	0,324	Valid
	4	0,760	0,324	Valid
	5	0,756	0,324	Valid
	6	0,756	0,324	Valid
	7	0,735	0,324	Valid
	8	0,834	0,324	Valid
	9	0,695	0,324	Valid
	10	0,692	0,324	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,539	0,324	Valid
	2	0,743	0,324	Valid
	3	0,744	0,324	Valid
	4	0,864	0,324	Valid
	5	0,853	0,324	Valid
	6	0,728	0,324	Valid
	7	0,739	0,324	Valid
	8	0,723	0,324	Valid
	9	0,790	0,324	Valid
	10	0,681	0,324	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Uji Reliabilitas

Table uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Batas	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,881	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,774	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,907	0,60	Reliable

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh instrumen pengukuran untuk variabel *Work Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memenuhi standar kualitas alat ukur dalam penelitian kuantitatif. Semua item dinyatakan valid, karena memiliki korelasi signifikan dengan skor total, dan seluruh variabel dinyatakan reliabel, karena

memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,70. Hal ini memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki akurasi konseptual dan stabilitas pengukuran yang tinggi, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk analisis lanjutan, termasuk pengujian hubungan antar variabel melalui metode regresi maupun model struktural.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,37979033
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,088
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Lampiran uji data (2025)

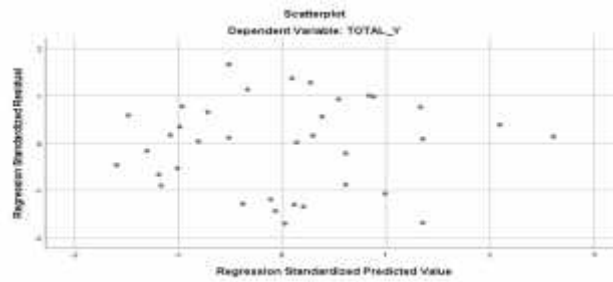
Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,988	1,012
0,988	1,012

Sumber : Lampiran uji data (2025)

Uji Heteroskedastisitas



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran uji data (2025)

.Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji R₂ dan Adjusted R₂

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.451	0,203	0,156

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74,702	10,582		7,059	0,000
	work life balance	-0,398	0,173	-0,354	-2,298	0,028
	kepuasan kerja	-0,348	0,167	-0,321	-2,085	0,045

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Analisis Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176,130	2	88,065	4,336	.021 ^b

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

.E.Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien B = -0,398 dan signifikansi 0,028. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting terhadap bagaimana pegawai menampilkan pegawai kerja mereka. Menariknya, arah hubungan yang negatif mengindikasikan bahwa peningkatan *Work Life Balance* justru menurunkan pegawai kerja produktif. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja tidak selalu memberikan dampak positif apabila tidak diiringi dengan mekanisme kontrol dan akuntabilitas yang kuat di lingkungan organisasi.

Dari sudut pandang teori pegawai organisasi, *Work Life Balance* yang tinggi dapat memberikan konsekuensi psikologis berupa penurunan persepsi tekanan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan tidak lagi menjadi pusat perhatian utama dalam keseharian mereka, maka intensitas kerja, seperti ketelitian, kedisiplinan, dan produktivitas, cenderung berkurang. Hal ini sejalan dengan temuan Putra dan Natsir (2022) yang mengungkapkan bahwa pegawai dengan *Work Life Balance* tinggi sering mengalami penurunan motivasi intrinsik untuk menunjukkan kinerja maksimal, terutama dalam organisasi yang tidak memberikan insentif berdasarkan performa. Dalam konteks lembaga birokrasi yang umumnya memiliki tingkat stabilitas pekerjaan tinggi, pegawai dapat merasa nyaman dengan kondisi kerja sehingga tidak merasa perlu meningkatkan pegawai kerja secara intens.

Pengaruh Kepuasan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X₂) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi $B = -0,348$, nilai $t = -2,085$, dan tingkat signifikansi 0,045. Signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05 menandakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan prediktor penting dalam menjelaskan perubahan perilaku kerja pegawai. Namun, temuan yang menarik adalah arah pengaruhnya yang negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja justru diikuti oleh penurunan perilaku kerja produktif, akurat, dan bertanggung jawab. Fenomena ini perlu dipahami secara mendalam, karena secara teoritis kepuasan kerja sering dipandang sebagai faktor yang meningkatkan kinerja. Namun dalam praktik organisasi publik, hubungan tersebut tidak selalu linear atau positif karena dipengaruhi oleh karakteristik birokrasi, budaya organisasi, serta sistem reward yang tidak berbasis kinerja. Oleh karena itu, analisis mendalam diperlukan untuk memahami mengapa kepuasan kerja dalam konteks ini justru berdampak negatif pada pegawai kerja.

Selain itu, dalam organisasi publik, kepuasan kerja sering kali berasal dari faktor-faktor seperti stabilitas pekerjaan, hubungan harmonis antar pegawai, dan lingkungan kerja yang nyaman. Faktor-faktor tersebut memang penting untuk kesejahteraan pegawai, tetapi tidak selalu berdampak pada peningkatan pegawai kerja produktif. Penelitian oleh Arifin (2022) menemukan bahwa pegawai yang puas dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman justru memiliki risiko lebih tinggi untuk menurunkan intensitas kerja karena merasa tidak berada dalam lingkungan yang menuntut performa tinggi. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini, bahwa kepuasan kerja tinggi tidak selalu berkorelasi positif dengan perilaku kerja..

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perilaku pegawai. Temuan ini menantang asumsi umum bahwa kepuasan kerja selalu meningkatkan kinerja. Sebaliknya, dalam konteks organisasi publik dengan budaya birokratis dan sistem reward yang tidak berbasis kinerja, kepuasan kerja tinggi dapat menyebabkan penurunan intensitas perilaku kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat mengintegrasikan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja, sehingga keduanya dapat berjalan seiring dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Pegawai memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas Program Keluarga Berencana KB

Hasil uji simultan melalui analisis ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai prediktor terhadap Kinerja pegawai signifikan secara statistik, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 4,336 dan signifikansi 0,021. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Meskipun kontribusi keduanya hanya sebesar 20,3 persen sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 , hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja tetap merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku kerja, meskipun terdapat banyak faktor lain yang juga berperan signifikan, seperti budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja tidak dapat dipandang sebagai variabel yang berdiri sendiri dalam memengaruhi perilaku kerja. Keduanya bekerja secara simultan dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan

psikologis pegawai. *Work Life Balance* mempengaruhi bagaimana individu mengalokasikan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara Kepuasan Kerja memengaruhi motivasi emosional serta persepsi pegawai terhadap kondisi kerja. Ketika kedua aspek ini dianalisis secara bersama-sama, terlihat bahwa dinamika keduanya memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas perilaku kerja pegawai, yang ditunjukkan melalui keterampilan, ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik

F.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa

1. Kenyamanan yang berlebihan tanpa penguatan akuntabilitas kinerja dapat mengurangi motivasi dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.
2. Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menegaskan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi, terutama bila didasarkan pada kenyamanan lingkungan kerja dan stabilitas posisi, tidak otomatis meningkatkan perilaku kerja; bahkan dapat menurunkan urgensi pegawai dalam menunjukkan kinerja optimal.
3. *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan determinan penting pegawai kerja meskipun kontribusinya secara statistik berada pada tingkat moderat (20,3 persen). Model regresi secara keseluruhan signifikan, yang berarti keterkaitan antara aspek kesejahteraan pegawai dan perilaku kerja memang nyata

Referensi

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*.

- Arifin,S. (2022). Perkembangan Kognitif Manusia pada Perspektif Psikologi serta Islam,.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*.
- Indra Prasetyo, E. W. B., Endarto, Nabilah Alliyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, A., & Rochman, S. (2021). "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia." *Of Hunan*
- Saluy, A. B. (2022). *Motivation Moderating the Influence of Organizational Culture and Leadership on Employment Performance*.
- Tantrian, N. (2023). *pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di dinas perhubungan provinsi sumatera utara*
- Timotius, K. H. (2017). *pengantar metedologi penelitian pendekatan manajemen untuk perkembangan dan pengetahuan*.
- Turangan, S.E., Tatimu, V., & Mukuan, D.D. (2022). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.
- Rizaldi, R., Dahlan, F., & Majojo, M. Y. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah). *Al-Mizan: Jurnal Kajian Hukum dan Ekonomi*, 1-12.
- Ruray, T. A., Majojo, M. Y., & Sudin, I. (2026). Dampak Hybrid Working Model terhadap Employee Well-Being pada Aparatur Sipil Negara. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 258-270.
- Wen, C. T. Y., Muthuveloo, R., & Ping, T. A. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction: A Perspective of Millennials in Malaysia Multinational (MNC) Companies. *An International Journal*, 10(1), 2025.
- Wiwik, W., Pabunta,J., Yuspita, Y., Tukan, R., Khaerana, K., & Erwina, E. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. colombus palopo. *jurnal ilmiah ekonomi dan manajemen*
- Suliyanto. 2011." (Ekonometrika Terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D*.
- Soraya, P. P (2021). manfaat wordpress: Mengapa website anda harus menggunakannya. DOTNEXT DIGITAL. <http://dotnextdigital.com/manfaat-wordpress/> (diakses 25 febuari 2023).