

## **Work-Life Balance dan Self Leadership Mahasiswa Pekerja : Dampaknya Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik**

**Reza Rahma Wardhani<sup>1\*</sup>, Ahmad Mardalis<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100220160@student.ums.ac.id\*, am180@ums.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study examines the interrelationship between Work-Life Balance and Self-Leadership in shaping Learning Motivation and its subsequent contribution to the Academic Achievement of working students in the Management Study Program at Universitas Muhammadiyah Surakarta. Employing a quantitative explanatory design, the research involved 93 respondents selected through purposive sampling based on predetermined criteria. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire (1–5) to measure Work-Life Balance, Self-Leadership, Learning Motivation, and Academic Achievement, and were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The findings reveal that Work-Life Balance exerts a positive and significant effect on both learning motivation and academic performance, as students' ability to manage academic demands, work responsibilities, and personal life enhances concentration and psychological well-being that support the learning process. In contrast, Self-Leadership does not show a significant effect, indicating that academic achievement is more strongly influenced by structural and situational factors. Overall, this study provides insights into strategies for improving motivation and academic outcomes among working students through effective role-balance management.*

**Keywords:** *Academic Achievement, Learning Motivation, PLS-SEM, Self-Leadership, Work-Life Balance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini difokuskan pada penelaahan keterkaitan antara Work-Life Balance dan Self-Leadership dalam membentuk Motivasi Belajar, serta bagaimana dinamika tersebut berkontribusi terhadap Prestasi Akademik mahasiswa pekerja pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. Studi ini dirancang secara kuantitatif-eksplanatori dengan melibatkan 93 subjek penelitian yang direkrut melalui mekanisme pemilihan berbasis kriteria atau *purposive sampling*. Data penelitian dihimpun melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat (1–5) sebagai alat pengukur Work-Life Balance, Self-Leadership, Motivasi Belajar, dan Prestasi Akademi, selanjutnya, pengolahan data dilakukan melalui pemodelan persamaan struktural berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) dengan dukungan aplikasi SmartPLS. Hasil kajian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar serta prestasi akademik, karena kemampuan mahasiswa dalam menyeimbangkan tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan personal mampu meningkatkan konsentrasi serta kondisi psikologis yang menunjang proses pembelajaran. Sebaliknya, *Self-Leadership* tidak berpengaruh signifikan, menandakan prestasi akademik lebih dipengaruhi faktor struktural dan situasional. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai strategi peningkatan motivasi dan prestasi akademik mahasiswa pekerja melalui manajemen keseimbangan peran.

**Kata kunci:** Motivasi Belajar, PLS-SEM, Prestasi Akademik, Self-Leadership, Work-Life Balance.

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan tinggi diposisikan sebagai instrumen investasi jangka panjang yang krusial dalam mengakselerasi kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia. Namun, realitas saat ini menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa sepenuhnya dapat fokus pada studi yang sedang ditempuh. Sebagian mahasiswa memilih atau bahkan terpaksa bekerja sambil kuliah. Hal ini dipicu berbagai faktor seperti memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, tuntutan biaya pendidikan yang semakin tinggi, keinginan mahasiswa untuk mandiri secara finansial, maupun dorongan untuk memperoleh pengalaman kerja. Kondisi ini menciptakan kelompok mahasiswa pekerja (*working student*) yang memiliki peran ganda yaitu sebagai pelajar sekaligus tenaga kerja. Fenomena mahasiswa pekerja terus meningkat seiring dengan tingginya biaya hidup dan pendidikan di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), jumlah angkatan kerja berusia 19–24 tahun yang mayoritas masih berstatus mahasiswa dan telah memasuki dunia kerja memperlihatkan kecenderungan kenaikan yang berlangsung secara berkelanjutan antarperiode waktu. Walaupun bekerja memberikan manfaat berupa kemandirian finansial dan keterampilan praktis, mahasiswa berstatus pekerja berada dalam tekanan tinggi untuk menyeimbangkan alokasi waktu, kapasitas fisik, dan fokus mental antara aktivitas perkuliahan dan beban kerja profesional.

Tuntutan pekerjaan sering kali berbenturan dengan kewajiban akademik sehingga menimbulkan konflik peran yang erat kaitannya dengan isu *Work-Life Balance (WLB)* merujuk pada kapasitas individu dalam mengelola secara seimbang tuntutan pekerjaan, aktivitas studi, serta kehidupan persona. Ketidakmampuan menjaga keseimbangan dapat memunculkan stres, kelelahan, menurunnya motivasi belajar, hingga berdampak pada rendahnya prestasi akademik. Mahasiswa dengan WLB yang rendah umumnya mengalami tekanan psikologis, menurunnya kepuasan belajar serta keterlambatan dalam menyelesaikan studi. *Work-Life Balance* terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi belajar serta capaian akademik mahasiswa yang menjalani pekerjaan paruh waktu (Patria, Jamaludin, & Fajrin, 2025)

Faktor keseimbangan hidup dan keberhasilan mahasiswa pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan diri (*self-Leadership*). *Self-Leadership* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengarahkan diri, menetapkan tujuan, mengendalikan perilaku, serta memotivasi diri agar tetap konsisten dalam menjalankan dalam menjalankan aktivitas. *Self-leadership* terbagi menjadi tiga komponen: *Doing-self* (strategi perilaku), *Thinking-self* (pola pikir), dan *Energising-self* (motivasi psikologis), yang berpengaruh langsung pada performa belajar dan kemampuan adaptif individu (Woods, 2023).

Mahasiswa pekerja dengan *self-Leadership* yang tinggi cenderung mampu

mengelola waktu, memiliki strategi belajar mandiri, serta dapat menjaga semangat belajar meskipun berada di bawah tekanan pekerjaan. Dengan demikian, *self-Leadership* menjadi strategi adaptif yang memungkinkan mahasiswa mengelola tuntutan ganda secara lebih efektif.

Faktor *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* tersebut berkaitan erat dengan motivasi belajar yang merupakan pendorong utama keberhasilan akademik. Mahasiswa dengan motivasi belajar tinggi cenderung tekun, konsisten, dan memiliki ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan. Sebaliknya, motivasi belajar yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas akademik tercermin pada rendahnya Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), bahkan risiko putus kuliah. Namun, dalam realitas dilapangan terdapat variasi : banyak mahasiswa pekerja tetap mampu berprestasi meski beban kerja tinggi berkat kemampuan mengatur diri yang baik, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan kinerja akademik meskipun memiliki motivasi belajar, karena keterbatasan waktu dan energi. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* memengaruhi motivasi belajar, serta bagaimana motivasi tersebut berperan dalam menentukan prestasi akademik mahasiswa pekerja (Isa et al., 2023).

Mahasiswa yang menjalani studi sambil bekerja menghadapi sejumlah hambatan, seperti pengelolaan waktu yang kurang efektif, terbatasnya alokasi waktu untuk belajar, benturan antara jadwal pekerjaan dan perkuliahan, serta meningkatnya potensi kelelahan baik secara fisik maupun emosional (Yulianti & Wardani, 2020).

Berdasarkan pemaparan tersebut, kajian ini menjadi relevan untuk menelaah pengaruh *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap motivasi belajar serta implikasinya terhadap capaian akademik mahasiswa yang bekerja. Temuan penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang bermanfaat bagi mahasiswa, institusi pendidikan tinggi, dan pemangku kebijakan dalam merumuskan program atau kebijakan pendukung guna membantu mahasiswa pekerja mempertahankan keseimbangan perannya, meningkatkan motivasi belajar, serta mencapai prestasi akademik yang optimal.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### ***Work-Life Balance***

Mencerminkan kemampuan individu dalam mengendalikan dan menyesuaikan diri terhadap tekanan serta kewajiban kerja, kegiatan akademik, dan kehidupan personal secara proporsional sehingga masing-masing peran dapat berjalan selaras tanpa saling menghambat (Greenhaus & Allen, 2021). *Work Life Balance* berfungsi sebagai mekanisme pengelolaan peran agar mahasiswa yang bekerja dapat mengelola waktu, tenaga, serta fokus secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban akademik. *Work Life Balance* pada mahasiswa pekerja mengacu pada kemampuan tuntutan studi sekaligus pekerjaan tanpa mengalami stres berlebihan. Keseimbangan kehidupan kerja-belajar yang baik berpengaruh

positif terhadap kesejahteraan mental, kepuasan belajar, dan prestasi akademik (Dumanhog dan Calibra,2025). Patria et al. (2025) mengungkapkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam menjaga WBL yang optimal berkorelasi dengan menurunnya tekanan akademik yang mereka rasakan serta tetap mampu menjaga motivasi belajar meskipun dihadapkan pada beban pekerjaan. Sebaliknya ketidakseimbangan antara peran kerja dan studi dapat menurunkan kualitas pembelajaran, meningkatkan kelelahan emosional, serta berdampak negatif terhadap prestasi akademik (Jumaat et al.,2023).

### **Self-Leadership**

Kecakapan individu dalam memimpin dirinya secara efektif melalui pengelolaan pikiran, tindakan, dan motivasi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Neck & Houghton, 2020). Dalam konteks mahasiswa pekerja, kemampuan ini mencakup keterampilan mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan menjaga komitmen terhadap tanggung jawab akademik maupun pekerjaan. Menurut Jamaludin et al. (2025), *Self-Leadership* berperan penting dalam membentuk disiplin belajar mengendalikan diri, terutama ketika mahasiswa menghadapi tekanan peran ganda. Zakar et al. (2023) mengemukakan bahwa tingkat self-leadership yang tinggi berkorelasi dengan kemampuan pengelolaan waktu yang efektif pada individu, percaya diri, dan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan akademik. Dengan kata lain, *Self-Leadership* berfungsi sebagai faktor psikologis yang memperkuat motivasi internal, memungkinkan mahasiswa pekerja untuk tetap berprestasi meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

### **Motivasi Belajar**

Motivasi belajar dapat dimaknai sebagai dorongan psikologis dari dalam diri individu yang menggerakkan antusiasme dalam proses pembelajaran, tekun, dan konsisten dalam mencapai tujuan akademiknya (Schunk et al.,2022). Menurut teori motivasi belajar kontemporer, motivasi dipilah ke dalam dua kategori utama, yakni motivasi intrinsik (dorongan dari faktor luar). Riset mutakhir Lubis et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi belajar bertindak sebagai mekanisme mediasi yang menjembatani pengaruh *work-life balance* dan *self-leadership* dengan capaian akademik mahasiswa. Tingginya motivasi memungkinkan mahasiswa tetap berkonsentrasi, mampu mengelola tekanan, serta menyelesaikan tuntutan akademik secara optimal. Selain itu, motivasi belajar yang tinggi juga meningkatkan ketahanan terhadap stres dan memperkuat strategi belajar mandiri, terutama pada mahasiswa pekerja yang memiliki keterbatasan waktu belajar (Rahma & Huda, 2023). Oleh karena itu, motivasi belajar menjadi aspek psikologis utama yang menentukan keberhasilan akademik di tengah tuntutan peran ganda.

### **Prestasi Akademik**

Prestasi akademik mencerminkan capaian yang diperoleh dari aktivitas pembelajaran dan dapat dievaluasi melalui indikator kuantitatif, seperti Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), kemampuan berpikir kritis, dan pencapaian kompetensi akademik (Putri & Wibowo, 2022). Prestasi akademik tidak semata-mata ditentukan oleh kapasitas intelektual, melainkan turut dipengaruhi oleh aspek psikologis dan

kondisi lingkungan, termasuk keseimbangan kehidupan, dorongan belajar, serta keterampilan dalam mengelola diri. Penelitian terbaru Siregar et al. (2024) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang sekaligus bekerja, ketika mampu menjaga *Work-Life Balance* dan menerapkan *Self-Leadership* secara optimal cenderung mencapai kinerja akademik yang lebih unggul dibandingkan mahasiswa yang tidak mampu mengelola waktu dan stres dengan efektif. Dengan demikian, prestasi akademik dapat dipahami sebagai capaian akhir yang dipengaruhi oleh interaksi antara keseimbangan hidup, kepemimpinan diri, dan motivasi belajar yang saling memperkuat.

## **METODE PENELITIAN**

Dengan pendekatan kuantitatif dan desain eksplanatori, Penelitian ini diarahkan untuk menguraikan kontribusi *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* dalam memengaruhi motivasi belajar dan konsekuensinya terhadap prestasi akademik mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta yang menempuh studi sambil bekerja. Populasi penelitian terdiri dari 2.267 mahasiswa aktif semester ganjil 2024/2025, Penentuan jumlah responden dilakukan memanfaatkan rumus Slovin, melalui teknik purposive sampling yang mengacu pada kriteria mahasiswa aktif, memiliki pekerjaan, serta bersedia berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Data primer dihimpun langsung dari responden menggunakan instrumen kuesioner dengan rentang penilaian Likert lima tingkat (1–5) untuk mengukur *Work-Life Balance*, *Self-Leadership*, Motivasi Belajar, dan Prestasi Akademik, dengan demikian, data yang dihasilkan bersifat mutakhir, relevan, dan dapat diukur. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS, yang meliputi pengujian outer model untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator serta evaluasi inner model guna menilai nilai *R-Square*, *Q-Square*, dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang kemampuan mahasiswa pekerja dalam menyeimbangkan kuliah dan pekerjaan serta meningkatkan prestasi akademik melalui motivasi belajar, dengan metode PLS-SEM yang fleksibel, efisien, dan akurat untuk model variabel kompleks.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan secara komprehensif temuan penelitian yang diperoleh dari proses kajian yang telah dilakukan melalui tahapan-tahapan sesuai dengan metodologi penelitian yang sistematis. Fokus penelitian diarahkan pada pembahasan *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* Mahasiswa Pekerja Dampaknya terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik. Penelitian ini melibatkan 93 responden sebagai sampel, Data selanjutnya dianalisis dengan memanfaatkan aplikasi SmartPLS sebagai alat pengolahan statistik.

### **Analisis Deskriptif**

Sebelum membahas temuan analisis, perlu dipahami terlebih dahulu

karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini. Pemahaman terhadap profil demografis dan status pekerjaan responden penting untuk memberikan konteks interpretasi hasil, karena faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi persepsi, perilaku, dan pengalaman yang diamati dalam penelitian.

Karakteristik Responden:

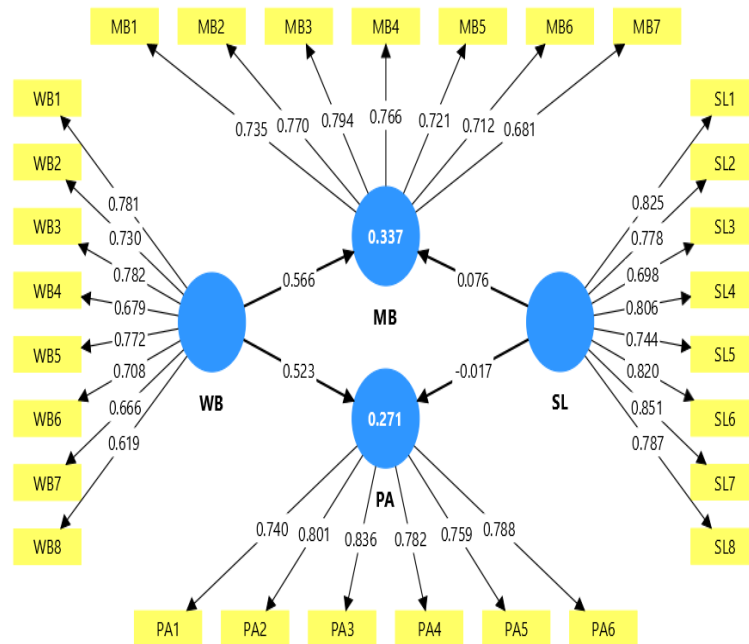
**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| No | Karakteristik    | Kategori                     | Jumlah | Presentase |
|----|------------------|------------------------------|--------|------------|
| 1. | Jenis Kelamin    | Laki-laki                    | 42     | 45%        |
|    |                  | Perempuan                    | 51     | 55%        |
| 2. | Usia             | 18 – 20 Tahun                | 27     | 29%        |
|    |                  | 21 – 24 Tahun                | 66     | 71%        |
| 3. | Lama Bekerja     | < 1 Bulan                    | 15     | 16%        |
|    |                  | 2 – 5 Bulan                  | 43     | 46%        |
|    |                  | > 5 Bulan                    | 35     | 38%        |
| 4. | Status Mahasiswa | Mahasiswa Penuh Waktu        | 16     | 17%        |
|    |                  | Mahasiswa Pekerja (Partime)  | 53     | 57%        |
|    |                  | Mahasiswa Pekerja (Fulltime) | 24     | 26%        |

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 1 dikumpulkan dari 93 responden di Universitas Muhammadiyah Surakarta, mayoritas peserta berjenis kelamin perempuan, yakni 55%, sementara sisanya 45% laki-laki. Berdasarkan karakteristik usia, responden didominasi oleh individu berusia 21-24 tahun yang mencakup 71%, sedangkan 29% lainnya berusia 18-20 tahun, menunjukkan bahwa penelitian ini sebagian besar melibatkan mahasiswa muda dewasa yang sedang berada dalam fase awal hingga menengah kehidupan akademik dan karier mereka.

Berdasarkan lama masa kerja, mayoritas responden berada pada rentang pengalaman 2 hingga 5 bulan (46%), diikuti oleh lebih dari 5 bulan (38%) dan kurang dari 1 bulan (16%), hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden masih berada pada fase awal masa kerja namun cukup untuk membentuk pola interaksi antara pekerjaan dan studi. Sementara itu, berdasarkan status akademik dan pekerjaan, mayoritas merupakan mahasiswa pekerja paruh waktu (57%), diikuti mahasiswa pekerja penuh waktu (26%) dan mahasiswa penuh waktu tanpa pekerjaan (17%), memperlihatkan bahwa populasi penelitian didominasi oleh perempuan muda yang menyeimbangkan studi dengan pekerjaan paruh waktu, sehingga konteks pengalaman mereka dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh dualitas peran akademik dan profesional.

## Hasil Analisis Outer Model



Gambar 1. Outer Model

## Uji validitas konvergen

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

|     | MB    | PA    | SL    | WB |
|-----|-------|-------|-------|----|
| MB1 | 0.735 |       |       |    |
| MB2 | 0.770 |       |       |    |
| MB3 | 0.794 |       |       |    |
| MB4 | 0.766 |       |       |    |
| MB5 | 0.721 |       |       |    |
| MB6 | 0.712 |       |       |    |
| MB7 | 0.681 |       |       |    |
| PA1 |       | 0.740 |       |    |
| PA2 |       | 0.801 |       |    |
| PA3 |       | 0.836 |       |    |
| PA4 |       | 0.782 |       |    |
| PA5 |       | 0.759 |       |    |
| PA6 |       | 0.788 |       |    |
| SL1 |       |       | 0.825 |    |
| SL2 |       |       | 0.778 |    |
| SL3 |       |       | 0.698 |    |
| SL4 |       |       | 0.806 |    |

|     |       |       |
|-----|-------|-------|
| SL5 | 0.744 |       |
| SL6 | 0.820 |       |
| SL7 | 0.851 |       |
| SL8 | 0.787 |       |
| WB1 |       | 0.781 |
| WB2 |       | 0.730 |
| WB3 |       | 0.782 |
| WB4 |       | 0.679 |
| WB5 |       | 0.772 |
| WB6 |       | 0.708 |
| WB7 |       | 0.666 |
| WB8 |       | 0.619 |

Mengacu pada Tabel 2, Validitas konvergen ditentukan berdasarkan besaran outer loading, di mana indikator dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilainya melampaui batas 0,70 dan nilai minimal yang masih dapat diterima sebesar 0,60. Temuan memperlihatkan bahwa beberapa indikator belum mencapai nilai 0,70, seluruh nilai telah melampaui batas minimum 0,60, sehingga dapat ditegaskan bahwa setiap indikator memenuhi kriteria validitas konvergen.

### Uji Diskriminan

Temuan analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki keterkaitan paling dominan dengan variabel yang diwakilinya, ditandai oleh nilai cross loading yang melampaui hubungan dengan konstruk lainnya. Indikator-indikator untuk MB (misalnya MB1–MB7) menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan konstruk MB dan relatif lebih rendah terhadap PA, SL, dan WB. Demikian pula, indikator PA (PA1–PA6) lebih dominan terhadap PA, indikator SL (SL1–SL8) terhadap SL, dan indikator WB (WB1–WB8) terhadap WB. Temuan ini menegaskan bahwa masing-masing indikator memiliki kemampuan pemisahan yang jelas antar konstruk, sehingga seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity* atau valid secara diskriminan.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

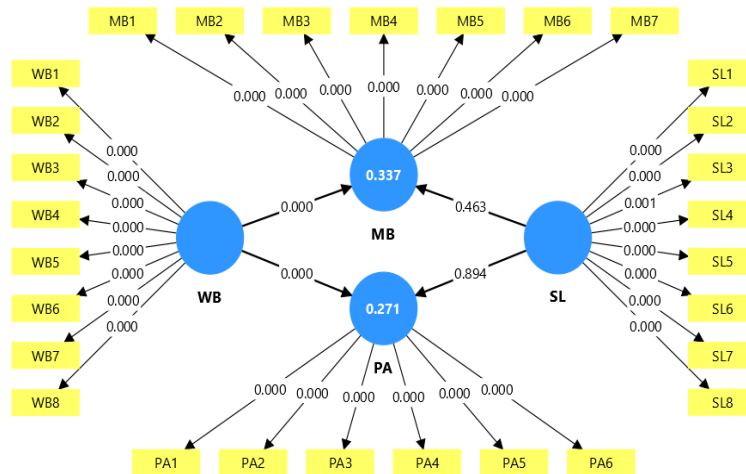
|    | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|----|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| MB | 0.862            | 0.866                         | 0.895                         | 0.549                            |
| PA | 0.876            | 0.886                         | 0.906                         | 0.616                            |
| SL | 0.916            | 0.953                         | 0.930                         | 0.624                            |
| WB | 0.866            | 0.869                         | 0.895                         | 0.518                            |

Hasil pengujian pada Tabel 3 eluruh konstruk menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas ambang 0,70, sehingga instrumen pada setiap variabel dinyatakan memiliki konsistensi dan keandalan yang memadai.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas, diketahui bahwa tidak ada indikator yang menunjukkan nilai VIF melebihi 5,0, dengan nilai terendah 1,349 dan tertinggi 2,969. Kondisi ini menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas antarvariabel, sehingga setiap indikator dapat digunakan secara independen dalam analisis regresi tanpa risiko distorsi akibat hubungan linier yang terlalu kuat antarvariabel.

### Hasil Analisis Inner Model



Gambar 2 Hasil Analisis Inner Model

### R Square

Tabel 4. R Square

|    | R-square | R-square adjusted |
|----|----------|-------------------|
| MB | 0.337    | 0.322             |
| PA | 0.271    | 0.255             |

Merujuk pada temuan hasil analisis data yang disajikan dalam Tabel 4, *work-life balance* dan *self-leadership* berkontribusi dalam menjelaskan motivasi belajar sebesar 32,2%, sementara 67,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam kerangka analisis penelitian ini sehingga model ini tergolong lemah. Untuk prestasi akademik, kontribusi kedua variabel mencapai 67,4%, sedangkan 32,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor eksternal, sehingga meskipun pengaruhnya lebih besar dibanding motivasi belajar, model ini juga masih tergolong moderat.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Penelitian Langsung

|          | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|----------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| SL -> MB | 0.076               | 0.079           | 0.103                      | 0.734                    | 0.463    |
| SL -> PA | -0.017              | -0.014          | 0.131                      | 0.133                    | 0.894    |
| WB -> MB | 0.566               | 0.573           | 0.058                      | 9.707                    | 0.000    |

---

|          |       |       |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| WB -> PA | 0.523 | 0.530 | 0.064 | 8.176 | 0.000 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|

---

Berdasarkan temuan pada Tabel 5, *Work-Life Balance* terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi belajar maupun prestasi akademik, ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 9,707 dan 8,176 yang secara jelas melampaui ambang kritis 1,96 dengan *P-value* di bawah 0,05, sehingga hipotesis 1 dan 3 dinyatakan diterima. Sementara itu, *Self-Leadership* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi belajar maupun prestasi akademik, karena nilai *t-statistic* 0,734 dan 0,133 lebih kecil dari *t-tabel* serta memiliki *P-value* > 0,05, yang menyebabkan hipotesis 2 dan 4 ditolak. Dengan demikian, *Work-Life Balance* terbukti lebih berkontribusi dalam mendorong motivasi dan capaian akademik dibandingkan *Self-Leadership*.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap motivasi belajar

Hasil analisis membuktikan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif yang bermakna terhadap motivasi belajar, tercermin dari nilai *t-statistic* 9,707 yang jauh melampaui ambang *t-tabel* 1,96 serta *P-value* 0,000 yang berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama (*H1*) dinyatakan diterima. Temuan ini konsisten dengan Vigar Patria et al. (2025) yang menegaskan bahwa kemampuan mengelola peran kerja dan akademik secara seimbang mampu memperkuat dorongan belajar. Mahasiswa yang mampu mengelola waktu secara efektif cenderung terhindar dari kelelahan dan dapat mempertahankan fokus dalam proses pembelajaran.

Temuan studi membuktikan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan motivasi belajar, yang mengindikasikan bahwa kemampuan individu menyeimbangkan aktivitas akademik, pekerjaan, dan kehidupan personal berkontribusi penting dalam menumbuhkan dorongan belajar dari dalam diri (Tecson et al., 2025). Mahasiswa yang mampu mengelola keseimbangan perannya secara efektif cenderung menampilkan tekanan mental yang minimal disertai kondisi psikologis yang lebih terkendali, sehingga energi kognitif dan emosional dapat dialokasikan secara optimal pada aktivitas belajar. Kondisi ini mendorong munculnya motivasi intrinsik, seperti minat belajar dan komitmen akademik, yang akhirnya berdampak pada perbaikan mutu pelaksanaan pembelajaran. Temuan ini konsisten dengan pandangan Greenhaus & Allen (2010) dalam Roy (2025) yang menegaskan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi pada kesejahteraan individu dan meningkatkan fungsi psikologis positif, termasuk motivasi dan keterlibatan dalam peran utama yang dijalani.

Keseimbangan antara *work-life balance* dan motivasi belajar dapat dianalisis secara lebih komprehensif dengan merujuk pada kerangka *Self-Determination Theory* (SDT) (McAnally & Hagger, 2024), sebuah kerangka psikologi motivasi yang menekankan peran kebutuhan psikologis dasar: *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Menurut SDT, individu yang dapat memenuhi ketiga kebutuhan tersebut cenderung mengembangkan bentuk motivasi yang lebih *self-determined* (otonom), yang dikaitkan secara empiris dengan keterlibatan yang lebih tinggi, persistensi, dan

pencapaian dalam aktivitas pembelajaran maupun kerja. Dalam konteks akademik, pemenuhan kebutuhan ini misalnya kesempatan mahasiswa untuk mengatur jadwal secara fleksibel (autonomy), merasa mampu menguasai materi (competence), dan terhubung dengan komunitas belajar (relatedness) akan memperkuat motivasi belajar yang bersifat intrinsik dan internalisasi tujuan belajar. Penelitian pada mahasiswa doktoral menunjukkan bahwa profil motivasi dengan tingkat self-determination yang lebih tinggi berkaitan dengan hasil akademik yang lebih positif (misalnya ketahanan studi dan performa), yang dapat dimaknai bahwa kebutuhan motivasional yang terpenuhi memperkuat engagement akademik (Litalien et al., 2024).

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi belajar mahasiswa, bagi mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pelajar sekaligus pekerja, keberhasilan mereka sangat dipengaruhi oleh sejauh mana keseimbangan work-life balance dapat dikelola secara optimal. Maka dari itu, Perguruan tinggi dituntut menyusun regulasi akademik yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa, seperti pengaturan jadwal perkuliahan yang adaptif, pemberian toleransi akademik berbasis kondisi kerja mahasiswa, serta penyediaan layanan konseling dan pendampingan psikologis. Dari sisi praktis, dosen diharapkan mampu menerapkan strategi pembelajaran yang mendukung otonomi belajar, misalnya melalui metode pembelajaran mandiri dan berbasis proyek, sehingga mahasiswa memiliki ruang untuk mengelola waktu dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Secara akademik, temuan riset ini mengindikasikan bahwa Work-Life Balance memiliki peran strategis sehingga layak diposisikan sebagai variabel utama dalam analisis motivasi belajar, karena keseimbangan peran terbukti berkontribusi langsung terhadap terpenuhinya aspek kebutuhan psikologis dasar pada mahasiswa yang pada akhirnya memperkuat motivasi intrinsik dan keterlibatan akademik.

### **Pengaruh Self-Leadership Terhadap Motivasi Belajar**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar 0,734 berada di bawah ambang t-tabel 1,96, disertai p-value 0,463 yang melampaui tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini menegaskan bahwa self-leadership tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap prestasi akademik, sehingga Hipotesis 2 (H2) yang mengasumsikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar dinyatakan ditolak. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ulfah (2023) yang juga membuktikan tidak signifikannya peran self-leadership terhadap hasil belajar, sehingga relevan dengan konteks prestasi akademik mahasiswa.

Hasil kajian menunjukkan bahwa *self-leadership* tidak terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap capaian prestasi akademik, mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam mengarahkan diri, menetapkan tujuan personal, dan mengelola perilaku secara mandiri tidak secara otomatis tercermin dalam capaian akademik objektif seperti nilai atau indeks prestasi. Hasil tersebut sejalan dengan temuan empiris Barus et al. (2023) yang mengonfirmasi self-leadership mahasiswa tidak berhubungan signifikan dengan indeks prestasi, serta Ulfah (2023) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa. Secara

teori, hal ini dapat dijelaskan melalui Self-Leadership Theory (Neck & Houghton, 2006 dalam Dunaetz et al., 2025), yang menekankan fokus self-leadership pada strategi pengendalian diri, motivasi internal, dan pengembangan perilaku adaptif jangka panjang, sehingga dampaknya lebih kuat terhadap variabel proses seperti motivasi belajar, keterlibatan akademik, dan manajemen waktu, dibandingkan prestasi akademik. Dewi (2025) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa self-leadership baru berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik ketika dimediasi manajemen waktu. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan self-leadership secara langsung tidak cukup untuk meningkatkan prestasi akademik mahasiswa, khususnya mahasiswa pekerja yang motivasinya lebih dipengaruhi faktor eksternal dan situasional seperti tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, dan kelelahan fisik maupun mental. Maka dari itu, institusi pendidikan harus mengintegrasikan pengembangan self-leadership dengan program pendukung operasional seperti pelatihan manajemen waktu, self-regulated learning, dan pendampingan akademik, sementara dosen dan pengelola akademik disarankan menyediakan sistem pembelajaran yang menjembatani kemampuan tersebut ke perilaku belajar yang terukur dan produktif, serta penelitian selanjutnya disarankan menguji peran mediasi atau moderasi untuk memahami mekanisme pengaruh self-leadership terhadap prestasi akademik secara lebih komprehensif.

### **Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Prestasi Akademik**

Hasil analisis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 8,176 yang jauh melampaui batas kritis 1,96, disertai *p-value* 0,000 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Temuan tersebut menegaskan bahwa *work-life balance* memberikan dampak positif yang nyata terhadap prestasi akademik, sehingga hipotesis H3 dinyatakan diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan Alkautsar et al. (2025) yang mengonfirmasi hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan prestasi akademik.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* berkontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan dalam mengelola peran studi, pekerjaan, dan kehidupan personal berperan krusial dalam menunjang capaian akademik. Temuan ini sejalan dengan kajian Vigar Patria et al. (2025) yang menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja dengan tingkat *work-life balance* yang optimal cenderung meraih prestasi akademik yang lebih unggul. Sejalan dengan itu, Alkautsar et al. (2025) menyatakan bahwa keseimbangan peran akademik dan non-akademik berkontribusi dalam menekan kelelahan peran dan meningkatkan fokus belajar, sehingga berdampak positif pada capaian akademik.

Secara teoretis, temuan ini dapat ditafsirkan berdasarkan kerangka Self-Determination Theory (SDT) yang dirumuskan oleh Ryan dan Deci (2000) dalam Francis P. Yra et al. (2020). SDT menekankan bahwa motivasi dan kinerja optimal individu akan tercapai ketika tiga kebutuhan psikologis dasar *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* terpenuhi. Penerapan *work-life balance* yang optimal memberikan mahasiswa keleluasaan lebih dalam mengelola waktu serta menjalankan berbagai

peran yang dimilikinya (*autonomy*), merasa mampu mengelola tuntutan akademik (*competence*), serta mempertahankan hubungan sosial yang sehat (*relatedness*). Kondisi ini menciptakan lingkungan psikologis yang kondusif bagi keterlibatan belajar dan performa akademik yang optimal. Selain itu, Greenhaus & Allen (2010) dalam Darmanin (2025) menegaskan bahwa keseimbangan peran yang efektif mengurangi konflik antar peran dan stres, yang secara tidak langsung meningkatkan kapasitas kognitif dan konsentrasi individu dalam aktivitas utama, termasuk belajar. Dengan demikian, secara empiris dan teoretis, *work-life balance* terkonfirmasi sebagai determinan utama yang secara nyata mendorong prestasi akademik mahasiswa.

Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi akademik mahasiswa, khususnya bagi mahasiswa yang harus menyeimbangkan peran sebagai pekerja sekaligus pelajar, sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam menjaga *work-life balance* yang sehat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu merancang kebijakan akademik yang lebih inklusif dan adaptif, seperti fleksibilitas jadwal perkuliahan, sistem pembelajaran hybrid, serta kebijakan penugasan yang mempertimbangkan beban kerja mahasiswa. Dari sisi praktis, Dosen diharapkan mampu mengimplementasikan pendekatan pembelajaran yang bersifat suportif pada pengelolaan waktu dan fokus belajar mahasiswa, misalnya melalui penjadwalan tugas yang realistis dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Secara akademik, temuan ini memperkuat posisi *work-life balance* sebagai determinan penting prestasi akademik, sehingga variabel ini layak dijadikan dasar dalam pengembangan model pembelajaran dan kebijakan pendidikan tinggi yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis sekaligus kinerja akademik mahasiswa.

### **Pengaruh Self-Leadership Terhadap Prestasi Akademik**

Hasil analisis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0,133 yang berada di bawah ambang *t-tabel* 1,96, disertai *p-value* 0,894 yang melampaui tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini menegaskan bahwa *self leadership* tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap prestasi akademik, sehingga hipotesis 4 (H4) yang mengasumsikan adanya pengaruh positif dan signifikan dinyatakan tidak didukung. Temuan tersebut sejalan dengan Tarumasely (2021) yang menemukan bahwa kemampuan pengelolaan diri, termasuk *self-regulated learning*, tidak berkontribusi signifikan terhadap prestasi akademik dalam model regresi tanpa variabel mediasi, yang semakin memperkuat interpretasi bahwa efek *self-leadership* terhadap prestasi kompensasional seringkali tidak langsung.

Temuan penelitian memperlihatkan *self-leadership* tidak memberikan pengaruh yang berarti dan tidak terbukti signifikan terhadap prestasi akademik mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengatur dirinya sendiri belum tentu secara langsung tercermin dalam capaian akademik formal. Prestasi akademik pada konteks pendidikan tinggi umumnya lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan situasional, seperti sistem evaluasi pembelajaran, metode pengajaran dosen, tuntutan kurikulum, serta kemampuan kognitif mahasiswa. Hal ini sejalan dengan pandangan Neck & Houghton (2006)

dalam Inam et al. (2023) yang mengkonfirmasi jika *self-leadership* lebih banyak berpengaruh pada sikap, motivasi, dan perilaku kerja dibandingkan dengan hasil kinerja yang bersifat formal dan terstandarisasi. Dengan demikian, meskipun mahasiswa memiliki tingkat *self-leadership* yang baik, hal tersebut tidak serta-merta menghasilkan prestasi akademik yang tinggi apabila tidak didukung oleh faktor eksternal yang relevan.

Selain itu, ketidaksignifikanan pengaruh *self-leadership* terhadap prestasi akademik dapat dijelaskan melalui peran variabel mediasi atau moderasi yang belum terakomodasi dalam model penelitian. Beberapa studi menunjukkan bahwa *self-leadership* lebih efektif memengaruhi hasil jangka panjang seperti *self-efficacy*, keterlibatan belajar, dan kesiapan karier, bukan langsung pada nilai akademik (Carmeli et al., 2006; El Gendi & Clark, 2025). Dalam konteks akademik, prestasi sering kali merupakan hasil kumulatif dari kebiasaan belajar, dukungan sosial, serta strategi belajar yang spesifik, yang mungkin tidak sepenuhnya tercermin dalam konstruk *self-leadership*. Oleh karena itu, temuan ini memperkuat argumen bahwa *self-leadership* bukan satu-satunya determinan prestasi akademik, melainkan berperan secara tidak langsung atau dalam konteks hasil non-akademik yang lebih luas.

Hasil temuan menegaskan bahwa upaya meningkatkan prestasi akademik mahasiswa tidak hanya bergantung pada penguatan *self-leadership* individu, karena kemampuan tersebut terbukti belum berdampak langsung terhadap capaian akademik formal. Oleh sebab itu, perguruan tinggi perlu mengombinasikan pengembangan *self-leadership* dengan dukungan struktural dan pedagogis, seperti penyediaan sistem pembelajaran yang jelas, metode evaluasi yang transparan, serta pendampingan akademik yang berkelanjutan. Dari sisi praktis, dosen disarankan untuk memfasilitasi mahasiswa dalam menerjemahkan kemampuan pengelolaan diri ke dalam strategi belajar yang konkret, misalnya melalui bimbingan perencanaan studi, penguatan kebiasaan belajar efektif, dan pembelajaran berbasis refleksi.

Secara akademik, temuan ini menegaskan bahwa *self-leadership* lebih tepat diposisikan sebagai variabel tidak langsung atau variabel pendukung dalam model prestasi akademik, sehingga penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel mediasi atau moderasi agar mekanisme pengaruh *self-leadership* terhadap prestasi akademik dapat dipahami secara lebih komprehensif dan kontekstual. Justifikasi bahwa *self-leadership* bukan determinan utama prestasi akademik, melainkan berfungsi secara tidak langsung melalui mekanisme perilaku belajar yang lebih spesifik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa capaian akademik mahasiswa tidak dapat ditingkatkan hanya dengan mengandalkan pengembangan *self-leadership* semata, tetapi memerlukan dukungan sistem pembelajaran, pengelolaan waktu, serta kebijakan akademik yang adaptif terhadap kondisi mahasiswa pekerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini mengkaji peran *Work Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap motivasi belajar serta prestasi akademik mahasiswa pekerja Program Studi Manajemen dengan melibatkan 93 responden dan dianalisis menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa *Work Life Balance* berkontribusi nyata dan bermakna dengan memfasilitasi harmonisasi peran akademik, aktivitas kerja, serta ranah personal mahasiswa, yang pada akhirnya memperkuat konsentrasi belajar dan stabilitas psikologis. Sebaliknya, *Self-Leadership* tidak berpengaruh signifikan, menandakan prestasi akademik lebih dipengaruhi faktor struktural dan situasional. Penelitian ini terbatas pada desain *cross-sectional*, pengukuran prestasi akademik formal, jumlah variabel, dan konteks responden. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal, menambah variabel mediasi/moderasi, dan memperluas konteks responden. Perguruan tinggi dianjurkan menerapkan kebijakan fleksibel dan program pengembangan diri, sedangkan mahasiswa disarankan mengelola keseimbangan peran dan mengintegrasikan *self-leadership* dalam kebiasaan belajar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Alkautsar, M. W., Fatehah, I., & Madurani, D. N. (2025). *Work-Life Balance dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Akademik: Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Terbuka dengan Pekerjaan Paruh Waktu*. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 8(4), 5483–5494. <https://doi.org/10.24815/jr.v8i4.49205>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Barus, G., Kharismawan, P. Y., & Setyandari, A. (2023). *Contribution of students' self-leadership in online learning activity to academic achievement during covid-19 pandemic*. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.29210/183200>
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). *Self-leadership skills and innovative behavior at work*. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (1997). *A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study*. *Information Systems Research*, 14(2), 189–217.
- Darmanin, D. (2025). *Title : A Case Study on Work-Life Balance as an ITS student*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.
- Dewi, K. V. (2025). The Effect of Self-Leadership Effectiveness on Academic Achievement Through Time Management of Working Students. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v8i1.6123>
- Dumanhog, R., & Calibra, M. (2025). Balancing work, life, and studies: The role of self-leadership among Filipino working students. *Journal of Educational Psychology and Development*, 18(1), 45–59.
- Dunaetz, D. R., Gobrail, M., Howard, J., Lord, J., & Yun, J. C. (2025). Self-leadership practices and beliefs in nonprofit organizations: differences between leaders and non-leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 46(1), 66–84. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2024-0284>
- El Gendi, R., & Clark, M. (2025). How Can Climate for Innovation Lead to A Better Customer Experience? Insights from A Major Egyptian Telecommunications Company. *Journal of Business and Management Sciences*, 13(4), 102–111. <https://doi.org/10.12691/jbms-13-4-3>
- Francis P. Yra, J., H. Castillo Jr., R., G. Bautista, R., G. Camayang, J., & Gibson G. Camayang, A. (2020). Students' Online Learning Readiness and Internet Connectivity: Bases for the Customization of QSU e-Aral. *American Journal of Educational Research*, 8(11), 878–884. <https://doi.org/10.12691/education-8-11-8>
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). Partial Least Squares: Konsep, metode dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). Partial Least Squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gio, P. U., Rosmaini, E., & Sari, D. K. (2019). Statistika multivariat dengan SmartPLS. USU Press.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2010). Work—Family Balance: In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–184). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 47(1), 5–35.
- Harahap, D. A. (2020). Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 89–10
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2023). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*, 42(5), 3596–3609. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01697-5>

- Inam, A., Rahman, F., & Saputra, R. (2023). Self-leadership and academic performance: A conceptual and empirical review. *Journal of Educational Psychology Studies*, 7(2), 145–158.
- Inam, A., Rahman, M., & Putra, D. (2023). Self-leadership and academic performance: A review of empirical findings. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 812–825.
- Isa, M., Farid Wajdi, M., Mangifera, L., Mardalis, A., & Kamarulzaman, N. H. (2023). Value Chain and Stakeholders' Analyses of Batik Tulis Industry in Indonesia. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 8(2), 138–167. <https://doi.org/10.1344/jesb2023.8.2.38898>
- Jamaludin, M., Yusuf, M., & Hasanah, U. (2025). Self-leadership and academic motivation: A study of working college students in Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 33–47.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model berbasis Partial Least Square (PLS)*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Press.
- Jumaat, N., & Idris, S. (2023). Work-life balance and its effect on student academic performance: A Malaysian higher education perspective. *Asian Journal of Education*, 8(2), 101–115.
- Litalien, D., Tóth-Király, I., Guay, F., & Morin, A. J. S. (2024). PhD students' motivation profiles: A self-determination theory perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 77, 102279. <https://doi.org/10.1016/J.CEDPSYCH.2024.102279>
- Lubis, N., & Huda, M. (2024). Work-life balance, self-leadership, and learning motivation as predictors of academic achievement. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 12(1), 55–70.
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2020). Self-leadership: Past, present, and future. *Journal of Management Psychology*, 35(1), 5–23.
- Patria, R., Aini, D., & Sari, P. (2025). The impact of work-life balance on academic stress and motivation among working students. *Journal of Higher Education Studies*, 15(1), 21–35.
- Patria, V., Jamaludin, A., & Fajrin, M. (2025). Work-life balance and learning motivation among working students. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 9(1), 30–44.
- Putri, A., & Wibowo, D. (2022). Work-life balance dan motivasi belajar terhadap prestasi akademik mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 134–145.

- Rahma, S., & Huda, M. (2023). Learning motivation and academic resilience among working students. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(1), 44–58.
- Roy, I. (2025). Linking Work-Life Balance Practices with Work-Life Balance Satisfaction and Job Satisfaction: The Mediating Role of Organisational Identification. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 13(02), 277–301. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2025.132016>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schunk, D. H., Meece, J. L., & Pintrich, P. R. (2022). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Siregar, L., & Manurung, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan diri terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja dengan motivasi sebagai mediator. *Jurnal Manajemen Pendidikan Tinggi*, 6(1), 67–82.
- Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. *Statistical Reference Manual*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarumasely, Y. (2021). Pengaruh Self Regulated Learning dan Self Efficacy terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 8(1), 71. <https://doi.org/10.30734/jpe.v8i1.1359>
- Tecson, C. P., Torion, R. H., Rigos, D. G. I., Torres, J. V., Abergas, A. P., & Alivio, M. R. (2025). Assessing the Relationship Between Work Study Balance and Academic Success: A Story of Working Students. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(IX), 5216–5240. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.909000422>
- Ulfah, B. S. N. U. (2023). Hubungan Self Efficacy dan Self Leadership dengan Hasil Belajar Siswa Kelas Lima Sekolah Dasar. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 6(3), 421–428. <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i3.551>
- Ulfah, M. (2023). Pengaruh self-leadership terhadap hasil belajar siswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 12(1), 55–65.
- Vigar Patria, Asep Jamaludin, & Yeni Fajrin. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Motivation on Academic Performance. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 484–492. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.391>
- Woods, S. A. (2023). *Self-leadership: Theory, research, and practice*. Routledge.
- Yuniawan, A., Nasikh, M., & Fransiska, R. (2025). Time-spatial flexibility, work-life integration, and academic performance of working students. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 88–102.
- Yulianti, R., & Wardani, D. K. (2020). Tantangan mahasiswa pekerja paruh waktu dalam menyeimbangkan peran akademik dan pekerjaan. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 6(2), 120–131.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 8 No 1 (2026) 754 – 772 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i1.11419

Zakar, M., Anwar, R., & Hidayah, N. (2023). Self-leadership and time management as predictors of academic success. *International Journal of Educational Management*, 37(5), 987–1001.