

## **Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* pada KSPPS BMT Hira Sragen**

**Reza Rachmawati<sup>1</sup>, Siti Maryam<sup>2</sup>, Fithri Setya Marwati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta  
rezarachmawati25@gmail.com<sup>1</sup>, stmuniba17@gmail.com<sup>2</sup>,  
fithri\_marwati@yahoo.com<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of incentives, work environment, and work life balance on employee performance at KSPPS BMT Hira Sragen. This research method uses a descriptive quantitative research design. The population in this study is the employee of KSPPS BMT Hira Sragen, with a sample size of 62 respondents. Data analysis was performed using a multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ), model feasibility test ( $F$ ) and hypothesis test ( $t$ ). The result of this study show that incentives, work environment and work life balance have a positive and significant effect on employee performance both partially at KSPPS BMT Hira Sragen.*

**Keywords:** *Insentives; Work Environment; Work Life Balance; Employee Performance; Cooperative*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari insentif, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Hira Sragen, dengan jumlah sampel 62 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan pengujian analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji  $F$ , dan uji  $t$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

**Kata Kunci:** *Insentif; Lingkungan Kerja; Work Life Balance; Kinerja Karyawan; Koperasi*

### **PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan bisnis mempunyai pengaruh terhadap perusahaan utamanya dalam menghadapi persaingan. Organisasi dapat sukses dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana sebuah organisasi mengelola sumber daya manusia. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau institusi seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil dengan optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik, dan memiliki kinerja yang optimal. Sehingga dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik serta dapat mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan di Indonesia telah menjadi sorotan utama dalam era digital dan ekonomi

syariah yang berkembang pesat.

Transformasi lingkungan bisnis nasional berlangsung cepat di Indonesia, salah satunya pada pertumbuhan sektor koperasi syariah, menimbulkan tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja karyawan. Data nasional dari Badan Pusat Statistik melalui publikasi Sakernas (2023) menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menghadapi persoalan produktivitas dan kualitas pekerjaan, termasuk beban kerja dan jam kerja yang tidak selalu efisien. Selain itu, laporan Statistik Koperasi yang diterbitkan BPS menggambarkan bahwa perkembangan kinerja kelembagaan koperasi belum sepenuhnya sejalan dengan peningkatan kualitas pengelolaan SDM, termasuk sistem insentif dan lingkungan kerja. Kementerian Koperasi dan UKM melalui Profil Koperasi Indonesia (2023) juga menegaskan bahwa masih banyak koperasi yang belum menerapkan pengelolaan SDM secara optimal.

Pengelolaan SDM yang optimal ditandai oleh kinerja karyawan yang mampu bekerja dengan kualitas tinggi, mencapai target kuantitas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memberikan pelayanan yang profesional dan konsisten. SDM yang baik juga terlihat dari sikap disiplin, kemampuan beradaptasi, serta kepatuhan terhadap standar kerja. Ingsih *et al* (2022) menguatkan bahwa karakteristik kinerja tersebut menunjukkan SDM yang terkelola dengan baik, di mana karyawan dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal, menjaga kinerja tetap stabil dan tetap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang muncul dari kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar serta didorong oleh keinginan untuk berprestasi. Kinerja tersebut juga menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif, memenuhi target yang ditetapkan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Zakiyah *et al*, 2023), namun demikian, indikator tersebut belum dicapai secara optimal dalam koperasi KSPPS BMT Hira Sragen. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan masih ditemukan: Kesalahan administrasi dalam proses input data sebesar 7,4% (melampaui batas toleransi 3%). Kurang optimalnya ketepatan waktu penyelesaian tugas karyawan yang hanya mencapai 80% dari standar institusi 90%. Keterlambatan penyelesaian laporan keuangan harian yang menyebabkan penumpukan pekerjaan.

Menurut (Djuarni & Malik, 2024) kinerja karyawan yang baik seharusnya mencerminkan ketelitian, kecepatan kedisiplinan, dan ketepatan waktu dalam bekerja, dan penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif karena insentif mampu meningkatkan motivasi sehingga karyawan bekerja lebih cepat, lebih teliti, dan lebih konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sama seperti yang dikemukakan oleh (Sukoco *et al*, 2020) bahwa salah-satunya yang mempengaruhi kinerja yaitu insentif yang diberikan kepada

karyawan atas kinerja yang sudah melewati standar yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif yang diberikan perusahaan merupakan bentuk penghargaan pada karyawan yang telah menunjukkan kontribusi melalui kinerja yang baik, baik dalam memenuhi beban tugas yang diberikan maupun melampaui target yang telah ditetapkan (Wijaya, 2020). Terdapat dua jenis insentif yaitu material dan non-material. Insentif material biasanya berupa imbalan finansial seperti bonus, komisi, tunjangan tambahan, atau hadiah dalam bentuk barang yang dapat dirasakan secara nyata., sementara itu, insentif non-material mencakup penghargaan yang tidak berbentuk uang, seperti sertifikat apresiasi, pengakuan atas prestasi, serta pemberian fasilitas kerja yang lebih baik. Insentif yang baik dapat meningkatkan kinerja, namun tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai, kinerja karyawan cenderung tidak optimal (Sujana & Sumiaty, 2025).

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat penting karena mendukung aktivitas harian dan menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan (Darmita & Yasa, 2021). lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat menyebabkan kinerja tidak optimal (Sujana & Sumiaty, 2025). Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, serta keamanan fasilitas, sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut saling menunjang sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan hasil kinerja dapat meningkat (Alsyan dan Rini, 2025), selain lingkungan kerja, beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengganggu keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, yang menunjukkan bahwa *work life balance* turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nadapdap & Harahap, 2023).

*Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) suatu kondisi keseimbangan yang terwujud dalam kehidupan individu, di mana individu tersebut dapat menjalankan dan memenuhi seluruh tugas serta kewajiban di lingkungan kerja tanpa mengabaikan berbagai aspek kehidupan pribadinya melalui pengelolaan yang optimal terhadap waktu, energi, dan perhatian sehingga tercipta keseimbangan antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal dalam jangka panjang, semakin baik *work life balance*, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh *work life balance*. (Ramanda *et al.*, 2024). Beban kerja yang tinggi berpotensi mengganggu keseimbangan waktu kerja, sehingga memperkuat bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (Nadapdap & Harahap, 2023). Ingsil *et al* (2022) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan salah-satunya dapat dipengaruhi oleh *work life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti memandang penting dan layak untuk melakukan penelitian dengan judul "**Kinerja Karyawan Ditinjau**

dari Insentif, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Pada KSPPS BMT HIRA Sragen".

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja karyawan**

kinerja karyawan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang diperoleh dari hasil kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab serta kewajiban yang telah dikerjakan Mangkunegara (2019: 67). Menurut Camilus (2023: 53) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sukoco *et al* (2020) juga menambahkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan dan dorongan untuk berprestasi.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan, penulis menyimpulkan bahwa, kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki karyawan.

indikator Kinerja Karyawan menurut (Ramanda *et al*, 2024) yaitu: Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan tugas, Efektivitas Penggunaan Sumber Daya, Kemampuan Bekerja Secara Mandiri.

### **Insentif**

Menurut Nuzleha (2022: 38) Insentif merupakan sebuah imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, disebabkan karena kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Menurut Farida & Hartono (2016: 1) pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Djuarni & Malik (2024) insentif dapat dibedakan menjadi dua yaitu insentif finansial dan insentif non-finansial. Insentif finansial mencakup imbalan materi dan fasilitas kesejahteraan, sedangkan insentif non-finansial meliputi bentuk penghargaan, pengakuan, serta dukungan fasilitas kerja.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan, penulis menyimpulkan bahwa, insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Insentif berfungsi sebagai penghargaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan imbalan yang meningkat seiring prestasi yang lebih tinggi.

(Sukardi dan Aminah, 2021) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator insentif antara lain sebagai berikut: Kinerja, Lama Kerja, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Rachman *et al* (2023: 98) adalah kondisi yang

mengelilingi karyawan saat bekerja, meliputi faktor fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Nasution *et al* (2024: 17) juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara umum mencakup kondisi fisik, sosial maupun psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut (Darmita & Yasa, 2021) lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan, penulis menyimpulkan bahwa, lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai, baik dari aspek fisik maupun hubungan kerja, mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal.

(Pangabea *et al*, 2022) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu: Pencahayaan (Fisik), Suhu Udara/Temperatur (Fisik), Kebisingan di Tempat Kerja (Fisik), Hubungan Antar Karyawan (Non-Fisik).

## **Work Life Balance**

Keseimbangan kehidupan-kerja (*work life balance*) menurut Senoaji (2024: 162) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan non-pekerjaan lainnya. Menurut Masdupi (2025: 2) dalam konsep *work life balance*, pekerjaan dan kehidupan pribadi keduanya dianggap penting, dan masing-masing membutuhkan alokasi waktu, perhatian, dan energi yang seimbang. Pertiwi (2022) *work life balance* yang baik dalam pekerjaan mendorong semangat kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, serta rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan, penulis menyimpulkan bahwa, *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga kedua peran dapat dijalankan tanpa saling mengorbankan.

(Ingsih *et al.*, 2022) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator *Work Life Balance* yaitu: Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Waktu Untuk Kehidupan Pribadi, Dukungan dan Motivasi

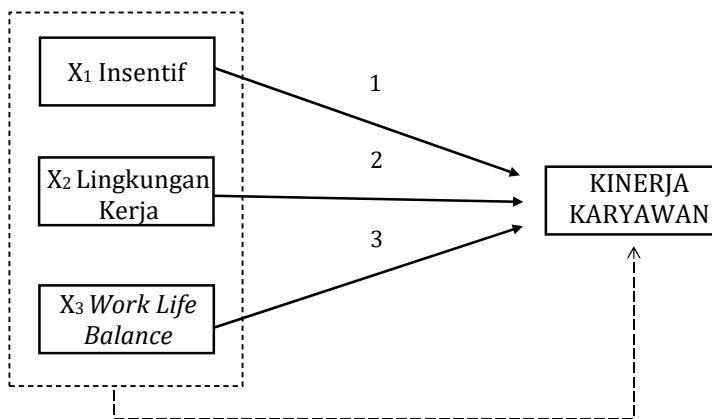
## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Hira Sragen yang berjumlah 124 orang. Pada penelitian ini, peneliti mengambil 50% dari total populasi, sehingga menjadi 62 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah angket atau kuesioner yang menggunakan skala likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) instrument penelitian terdiri dari tiga variabel:

1. Insentif ( $X_1$ ): Diukur menggunakan 4 indikator yang diadaptasi dari (Sukardi dan Aminah, 2021)

2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ): Diukur menggunakan 4 indikator yang diadaptasi dari (Pangabean *et al*, 2022)
3. *Work Life Balance* ( $X_3$ ): Diukur menggunakan 4 indikator yang diadaptasi dari (Ingsih *et al*, 2022)
4. Kinerja Karyawan (Y): Diukur menggunakan 5 indikator yang diadaptasi dari (Ramanda *et al*, 2024)

## Kerangka Penelitian



Gambar 1.1

## Kerangka Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5% dan sebaliknya (Ghozali, 2021: 51).

Hasil uji validitas menggunakan alat uji proham SPSS versi 27. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari pernyataan dalam kuisisioner, maka dilakukan percobaan terhadap 20 sampel dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), Hasil dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) 10 item pertanyaan, insentif ( $X_1$ ) 8 item pertanyaan, lingkungan kerja ( $X_2$ ) 8 item pertanyaan, dan *work life balance* ( $X_3$ ) 8 item pertanyaan, menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur seluruh variabel  $> r_{tabel}$  0,444 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pada pengukuran masing-masing variabel valid. Artinya, keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa reliabel suatu kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2021: 45).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Conbrach's Alpha* seluruh variabel dalam penelitian yaitu: variabel insentif ( $X_1$ ) 0,801, lingkungan kerja ( $X_2$ ) 0,770, *work life balance* ( $X_3$ ) 0,845, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) 0,907 memperoleh hasil lebih dari *rtabel* atau di atas 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memberikan hasil yang konsisten.

Rencana analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 27. Tahapan analisis meliputi:

1. Uji Asumsi Klasik: meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (*VIF* dan *Tolerance*), dan uji heteroskedastisitas.
2. Analisis Regresi Linier Berganda: untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$
3. Uji Hipotesis: meliputi uji F (kelayakan model) dan uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan diawali dengan penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang diperoleh penulis merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada 62 responden yang merupakan karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik demografis yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama masa kerja. Adapun data deskripsi responden secara rinci disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Demografi Responden Penelitian**

Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	40,3%
Perempuan	37	59,7%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>
Usia		
18-35 Tahun	24	38,7%
36-45 Tahun	19	30,6%
46-55 Tahun	17	27,4%
>56 Tahun	2	3,2%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/Sederajat	11	17,7%

Diploma	16	25,85
Sarjana	35	56,55
Magister	0	0%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>
Lama Masa Kerja		
<1 Tahun	1	1,6%
1-2 Tahun	7	11,3%
3-4 Tahun	15	24,2%
>4 Tahun	39	62,9%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, menunjukkan demografi responden penelitian hasil analisis deskriptif terhadap 62 responden, diperoleh karakteristik sebagai berikut: responden didominasi oleh perempuan (59,7%) dengan rentang usia terbanyak 18-35 tahun (38,7%). Sebagian besar responden berpendidikan terakhir sarjana (56,55%), dengan lama masa kerja > 4 tahun (62,9%).

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data pada setiap variabel penelitian yang ditinjau melalui nilai mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum sebagai indikator persebaran data. Pengujian ini dilakukan untuk membantu peneliti memahami karakteristik serta kondisi data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 2.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	62	21	40	28,79	4,60
Lingkungan Kerja	62	20	40	30,09	4,72
Work Life Balance	62	20	38	29,24	4,29
Kinerja Karyawan	62	28	49	36,51	4,36
Valid N	62				

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil analisa statistik deskriptif variabel insentif ( $X_1$ ) sebesar 30,5 yang artinya lebih dari nilai mean 28,79, sehingga penilaian responden menunjukkan bahwa tingkat pemberian insentif berada pada kategori baik, yang mengindikasikan bahwa insentif pada kinerja karyawan dinilai mampu memenuhi harapan karyawan. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai sebesar 30 yang mendekati nilai mean 30,09, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dipersepsikan cukup baik oleh responden serta dinilai memiliki reputasi yang positif, selanjutnya, variabel *work life balance* ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar 29, yang mendekati nilai mean 29,24, hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dipersepsikan cukup baik oleh responden serta dinilai memiliki keseimbangan yang

sesuai. Variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 38,5 yang artinya lebih dari nilai mean 36,51, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen berada pada kategori yang baik.

Seusai menjalankan analisis statistik deskriptif, dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

## Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov* (1 *Sample K-S*). Hasil pengujian pada tabel, sebagai berikut:

**Tabel 2.3 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	62	
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,107	Data Normal
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,075	

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2.3 hasil pengujian *Kolmogrov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (0,075 > 0,05). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

## Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan Angka *tolerance* > 0,10. Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statisti c VIF</i>	Keterangan
Insentif	0,921	1.085	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,922	1.084	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work Life Balance</i>	0,934	1.070	Tidak terjadi multikolinearitas

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2.4 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel insentif 0,921, nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,922 dan nilai *tolerance* variabel *work life balance* 0,934, yang semuanya > 0,10. Nilai  $VIF$  untuk variabel insentif 1.085, nilai  $VIF$  variabel lingkungan kerja 1.084 dan nilai  $VIF$  variabel *work life balance* 1.070 yang semuanya < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Artinya, setiap variabel bebas bersifat relatif independen satu sama lain dan masing-masing mampu menjelaskan variasi variabel dependen tanpa adanya gangguan hubungan linear yang kuat. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Sig.	Keterangan
Insentif	0,968	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,097	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Work Life Balance	0,134	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.5 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah insentif bernilai 0,968, lingkungan kerja bernilai 0,97 dan *work life balance* bernilai 0,134 yang kesemuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Bilangan Konstanta

B = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Insentif

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = *Work Life Balance*

Kerja E = Error (*Residual*)

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 27 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.
(Constant)	6,119	1,893	0,063
Insentif	0,395	5,298	0,000
Lingkungan Kerja	0,452	6,484	0,000
Work Life Balance	0,157	2,127	0,038

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.6 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $\alpha$  (6.119) didapat dari variabel Y dianggap konstan,  $b_1$  (0,395), nilai variabel insentif,  $b_2$  (0,452) nilai variabel lingkungan kerja,  $b_3$  (0,157) nilai variabel *work life balance*. Maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.119 + 0,395X_1 + 0,452X_2 + 0,157X_3 + E$$

Berdasarkan persamaan diatas maka interpretasi dari koefisien sebagai berikut:

- Nilai konstan ( $\alpha$ ) sebesar 6.119 artinya apabila variabel independent terdiri dari insentif, lingkungan kerja, dan *work life balance* dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka jumlah kinerja karyawan sebesar 6.119
- $b_1$ : 0,395 nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,395 diartikan bahwa jika nilai variabel ( $X_1$ ) meningkat maka variabel insentif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan *work life balance* ( $X_3$ ) tepat.
- $b_2$ : 0,452 nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,452 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $x_2$ ) meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel insentif ( $X_1$ ) dan *work life balance* ( $X_3$ ) tepat.
- $b_3$ : 0,157 nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,157 diartikan bahwa jika variabel *work life balance* ( $X_3$ ) meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel insentif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tepat.

Variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dengan menunjukkan nilai 0,452 yang lebih besar dari nilai koefisien insentif 0,395 dan nilai koefisien *work life balance* 0,157.

## Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Ghazali (2021: 148): Hasil output Uji F dengan menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut:

**Tabel 2.7 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Standar</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Regresion</i>	36,302	0,000	<0,05	H0 ditolak, Ha diterima
<i>Residual</i>				
<i>Total</i>				

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 2.7 hasil analisis yang telah didapatkan maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 36.302, dikarenakan  $F_{hitung} (36.302) > F_{tabel} (2,76)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, artinya terdapat variabel insentif ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan *work life balance* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

## Uji Hipotesa (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara terpisah, kontribusi yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel bebas insentif ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan *work life balance* ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Apabila hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,05$ , memiliki arti bahwa variabel seara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali 2021: 147). Hasil output Uji t dengan menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut:

Tabel 2.8 Hasil Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Insentif	5,298	2,001	0,000	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima
Lingkungan Kerja	6,484	2,001	0,000	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima
Work Life Balance	2,127	2,001	0,038	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.8 diketahui  $t_{hitung} = 5,298$  dengan  $t_{tabel} = 2,001$  maka ditemukan bahwa  $H_0$  diterima karena  $t_{hitung} (5,298 > 2,001)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

Diketahui  $t_{hitung} = 6,484$  dengan  $t_{tabel} = 2,001$  maka ditemukan bahwa  $H_0$  diterima karena  $t_{hitung} (6,484 > 2,001)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

Diketahui  $t_{hitung} = 2,127$  dengan  $t_{tabel} = 2,001$  maka ditemukan bahwa  $H_0$  diterima karena  $t_{hitung} (2,127 > 2,001)$  dan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel *work life balance* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

## Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara parsial maupun simultan. Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square
0,808 <sup>a</sup>	0,652	0,635

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 2.9 diatas, hasil perhitungan dengan menggunakan progam SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,635 (63,5%). Artinya kontribusi kontribusi variabel insentif, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen 63,5% dan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian ini tentang variabel insentif, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Hira Sragen**

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Hal ini tercermin melalui kinerja, lama kerja, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan. Indikator lama kerja memiliki korelasi tertinggi terhadap kinerja, dengan masa kerja yang lebih lama maka semakin tinggi tingkat keahlian dan stabilitas kinerja yang dimiliki karyawan.

Insentif pada KSPPS BMT Hira Sragen dipengaruhi oleh kinerja, lama kerja, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan. Kinerja menjadi dasar penilaian pemberian insentif yang dilihat dari pencapaian hasil kerja karyawan dalam periode tertentu. Karyawan dengan kinerja yang baik dinilai layak memperoleh insentif sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya (Sukoco *et al*, 2022). Lama kerja mencerminkan pengalaman dan pemahaman karyawan terhadap sistem kerja organisasi, dalam pemberian insentif, masa kerja digunakan sebagai dasar penghargaan atas dedikasi dan kontribusi karyawan yang berkelanjutan (Baharuddin *et al*, 2021). Kebutuhan dalam insentif berkaitan dengan kemampuan insentif memenuhi kebutuhan ekonomi dan non-ekonomi karyawan, seperti pemenuhan hidup sehari-hari, rasa aman, dan penghargaan. Insentif yang memperhatikan kebutuhan karyawan menunjukkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan mendorong peningkatan kinerja (Djuarni & Malik, 2024). Keadilan dan kelayakan dalam insentif berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kesesuaian antara insentif yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan. Keadilan mengacu pada kesetaraan perlakuan antar karyawan, sedangkan kelayakan berkaitan dengan kecukupan insentif yang diterima dibandingkan dengan standar organisasi maupun kondisi kerja (Sujana & Sumiaty, 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sukoco *et al*, 2022), (Baharuddin *et al*, 2021), (Djuarni & Malik, 2024), dan (Sujana & Sumiaty, 2025), yang membuktikan Insentif berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Insentif dapat memengaruhi kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih optimal.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Hira Sragen**

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Hal ini tercermin melalui pencahayaan, suhu udara/temperatur, kebisingan di tempat kerja, dan hubungan antar karyawan. Indikator hubungan antar karyawan memiliki korelasi tertinggi terhadap kinerja, hubungan antar karyawan dapat memberikan semangat karyawan dalam memenuhi target kerja yang akan dicapai.

Pencahayaan yang memadai membantu karyawan melihat dengan jelas, mengurangi kelelahan mata, dan menjaga konsentrasi kerja. Kondisi pencahayaan yang kurang baik dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan kinerja karyawan (Darmita & Yasa, 2021). Suhu udara yang nyaman membantu menjaga kondisi fisik karyawan, sehingga mendukung fokus kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas serta mengurangi kelelahan (Pangabea *et al*, 2022). Kebisingan di tempat kerja berkaitan dengan tingkat suara yang memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan kerja. Tingkat kebisingan yang terkendali mendukung fokus kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas (Puryanti *et al*, 2023). Hubungan antar karyawan mencerminkan kualitas interaksi sosial, kerja sama, dan komunikasi di lingkungan kerja, hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif (Alsyana & Rini, 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darmita & Yasa, 2021), (Pangabea *et al*, 2022), (Puryanti *et al*, 2023), dan (Alsyana & Rini, 2025), yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena semakin kondusif lingkungan kerja, sehingga mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, serta membantu karyawan bekerja dengan lebih tenang.

## **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Hira Sragen**

*Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Hal ini tercermin melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, waktu untuk kehidupan pribadi, dan dukungan atau motivasi. Indikator dukungan dan motivasi memiliki korelasi tertinggi terhadap kinerja, Dukungan dan motivasi yang diberikan secara konsisten dapat mendorong karyawan merasa dihargai, sehingga mampu menjaga keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam mengatur dan membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga waktu kerja tidak boleh mendominasi seluruh aktivitas individu dan

karyawan tetap memiliki kesempatan untuk beristirahat serta menjalani aktivitas di luar pekerjaan (Zakiyah *et al*, 2023). Keseimbangan keterlibatan menggambarkan sejauh mana karyawan mampu terlibat secara optimal baik dalam jam kerja maupun diluar jam kerja tanpa mengalami konflik peran (Ingsih *et al*, 2022). Waktu untuk kehidupan pribadi dalam work life balance menunjukkan bahwa tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial di luar pekerjaan (Pertwi, 2022). Dukungan atau motivasi dalam work life balance merupakan peran organisasi dalam membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan melalui kebijakan yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga (Ramanda *et al*, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zakiyah *et al*, 2023), (Ingsih *et al*, 2022), (Pertwi, 2022), dan (Ramanda *et al*, 2024), yang membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* penting dalam memengaruhi kinerja karyawan karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu dan perannya secara efektif, sehingga mampu bekerja lebih fokus, konsisten, dan produktif dalam mencapai target organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

Dari analisis yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagi Akademik. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keterkaitan antara insentif, lingkungan kerja, *work life balance*, dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Bagi Perusahaan. hasil penelitian ini menjadi dasar untuk menerapkan sistem insentif yang adil dan berbasis kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memperhatikan pengaturan *work life balance* melalui kebijakan kerja yang proporsional.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian, memperluas objek dan sektor penelitian, serta menggunakan pendekatan metode yang berbeda guna memperoleh hasil

yang lebih komprehensif

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Nasir Rachman, Hardiyono, Ifah Finatry Latiep, R. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. A. A. Reski Fausiah Putri (Ed.)). Nas Media Pustaka.
- Als yana dan Rini. (2025). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Setia Multi Sarana*. 17152–17163.
- Darmita & Yasa. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba*. 3(1), 36–45.
- Djuarni & Malik. (2024). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. 04(01).
- Djuarni & Malik. (2024). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. 04(01).
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Unmuh Ponorogo Press* (Cetakan pe). Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali, I M.Com, Ph.D, C. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Progam IBM SPSS 26 IBM"SPSS"Statistics* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., & Hasanatina, F. H. (2022). *Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees*. 13(2), 1961–1979. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- Isidorus. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. R. D. Putranti (Ed.)). Badan Penerbit STIEPARI Press.
- KemenKopUKM Gandeng BPS Data Koperasi dan UMKM 2023. <https://www.distan.babelprov.go.id/content/kemenkopukm-gandeng-bps-data-koperasi-dan-umkm-2023>.
- Mangkunegaran. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 5.
- Masdupi, A. F. S. E. (2025). *Work Life Balance di Dunia Kerja* (Cetakan Pe). PACE (Partnership for Action on Community Education) Komplek Pondok Pinang Padang-Sumatera Barat
- Nadapdap & Harahap, (2023). (2023). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)*. 3(5), 827–842.
- Nuzleha. (2022). *Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan* (M. S. Dwi Winarni, S.E. (Ed.); Cetakan pe). EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2022.
- Pangabea *et al.* (2022). *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office*. 2(1), 144–161.
- Pertiwi, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja

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

Vol 8 No 4 (2026) 1913 – 1929 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i4.11544

Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.  
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf

- Ramanda *et al.* (2024). *Pengaruh Kompetensi, Work Life Balance dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal*. 5, 1–13.
- Ramanda *et al.* (2024). *Pengaruh Kompetensi, Work Life Balance dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal*. 5, 1–13.
- Sujana, A., & Sumiaty, R. Y. (2025). Kinerja Karyawan Unit Teleoperation PT BFI Finance TBK The effect of Incentives and Work Environment on the Performance of Employe of the Teleoperation Unit Of. 13642–13654.
- Sukardi dan Aminah. (2021). *The Influence of Communication Skill , Giving Incentives , Career Opportunities , Commitment and Organizational Culture on Employee Performance KSPPS Koperasi Pemuda Buana ( KOPENA ) Pekalongan*. 3(2), 175–190. <https://doi.org/10.21580/al-arbah.2021.3.2.10102>
- Sukoco *et al.* (2020). *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar*. 17(2), 224–239.
- Ucok Binanga Nasution, Narulita Syarweny, Heri Erlangga, Romualdus Antonius Geli Koten, H. Yusuf Arifin, Zeanette T. Lisbet, Novi Nurwanto, Darman Darman, G. G. (2024). *Buku Ajar Pengantar Bisnis* (N. S. Efitra Efitra (Ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wijaya, B. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Agawe Santoso. 1(4), 63–72.
- Zakiyah *et al.* (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan Kota Malang*. 14(01), 1114–1119.