



## THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION, AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT SMP BINA WARGA PALEMBANG

Viona Fissabillilah<sup>1)</sup>; Agustina Marzuki<sup>2)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti

Email: <sup>1)</sup> [vionafissabill@gmail.com](mailto:vionafissabill@gmail.com), <sup>2)</sup> [marzukiagustina@gmail.com](mailto:marzukiagustina@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Bina Warga Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 34 guru yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan reliabel. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ( $F_{hitung} 29,206 > F_{tabel} 2,92$ ; Sig.  $0,000 < 0,05$ ), dengan Adjusted R Square sebesar 0,719 yang berarti 71,9% variasi Kinerja Guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan ( $t 2,354$ ; Sig.  $0,025$ ), Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $t 2,803$ ; Sig.  $0,009$ ), serta Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $t 2,257$ ; Sig.  $0,031$ ) terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini merekomendasikan agar sekolah memperhatikan keseimbangan kerja-kehidupan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru secara berimbang guna mengoptimalkan kinerja guru.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of Work Life Balance, Job Satisfaction, and Work Motivation on Teacher Performance at SMP Bina Warga Palembang, both simultaneously and partially. This research uses a quantitative approach with a population and sample of 34 teachers selected through saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and observation, then analyzed using multiple linear regression processed with SPSS version 26. The instrument test results show that all statement items are valid and reliable. The simultaneous test (F test) shows that Work Life Balance, Job Satisfaction, and Work Motivation together have a significant effect on Teacher Performance ( $F_{count} 29.206 > F_{table} 2.92$ ; Sig.  $0.000 < 0.05$ ), with an Adjusted R Square of 0.719, meaning that 71.9% of the variation in Teacher Performance is explained by these three variables. The partial test (t test) shows that Work Life Balance has a positive and significant effect ( $t 2.354$ ; Sig.  $0.025$ ), Job Satisfaction has a positive and significant effect ( $t 2.803$ ; Sig.  $0.009$ ), and Work Motivation has a positive and significant effect ( $t 2.257$ ; Sig.  $0.031$ ) on Teacher Performance. This study recommends that schools pay balanced attention to work-life balance, job satisfaction, and teacher work motivation to optimize teacher performance.*

**KEYWORDS:** Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Motivation, Teacher Performance

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai melalui program pengembangan, pelatihan, dan penguatan individu agar tenaga kerja dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara lebih efisien, sekaligus membuka peluang pengembangan karier yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik membantu sekolah beradaptasi terhadap perubahan kurikulum dan tuntutan mutu pembelajaran tanpa mengorbankan kesejahteraan guru.

SMP Bina Warga Palembang merupakan salah satu sekolah menengah pertama swasta yang menghadapi berbagai tantangan, seperti tingginya beban administratif guru, tuntutan penyesuaian kurikulum, serta keharusan menguasai teknologi pembelajaran, sehingga memerlukan pengelolaan work life balance, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik guna mendorong kinerja guru.

Work life balance yang terjaga menciptakan rasa nyaman dan mendorong guru mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hasil observasi, sejumlah guru di SMP Bina Warga Palembang hanya hadir untuk absensi pagi lalu meninggalkan sekolah lebih awal karena urusan pribadi, yang mengindikasikan lemahnya keseimbangan antara tuntutan profesi dan kehidupan personal.

Kepuasan kerja turut menjadi isu penting. Berdasarkan hasil wawancara awal, sebagian guru mengeluhkan fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan proyektor dan ruang kerja guru yang belum memiliki sekat antarmuka sehingga terasa sempit dan kurang nyaman, ditambah perbedaan status sertifikasi antarguru yang menimbulkan kesenjangan penerimaan tunjangan.

Selain itu, ditemukan indikasi rendahnya motivasi kerja yang tercermin dari pola pengajaran yang kurang bervariasi dan belum sepenuhnya mengikuti perkembangan pembelajaran digital, sehingga berdampak pada kinerja guru yang belum optimal dan proses pembelajaran yang cenderung monoton.

Berdasarkan uraian tersebut, Work Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) diduga menjadi faktor penting yang memengaruhi Kinerja Guru (Y) pada SMP Bina Warga Palembang. Dugaan ini masih memerlukan pembuktian ilmiah, sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik ditinjau dari segi mutu maupun kuantitas, ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Usman Irwan (2022), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menunaikan tugas yang menjadi bebannya, yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja

guru menjadi elemen krusial bagi keberhasilan organisasi sekolah, sehingga setiap sekolah perlu senantiasa berupaya meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Dimensi kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Mindari (2023), yang meliputi kualitas pembelajaran, kerja sama dan inovasi, serta produktivitas dan efisiensi.

### **Work Life Balance**

Merujuk pandangan Greenhaus, Collins, dan Shaw dalam Nuhun et al. (2025), work life balance adalah situasi di mana individu mampu berpartisipasi secara proporsional sekaligus merasakan kepuasan ketika menjalankan peran pada ranah pekerjaan maupun rutinitas domestik. Menurut Handayani et al. dalam Rahma Illahi dan Anah (2024), work life balance adalah kondisi ketika individu mampu merasakan keterlibatan dan tingkat kepuasan yang setara antara peran pekerjaan dan rutinitas domestik, dengan tingkat konflik yang relatif rendah. Dimensi work life balance dalam penelitian ini mengacu pada Greenhaus, Collins, dan Shaw dalam Nuhun et al. (2025), meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Davis dan Newstrom dalam Turangan (2020), kepuasan kerja adalah himpunan perasaan dan respons batin seorang pegawai dalam merespons apakah pekerjaannya menyajikan pengalaman yang menyenangkan atau tidak. Menurut Mangkunegara dalam Silalahi (2022), kepuasan kerja adalah emosi pegawai yang mendukung atau tidak mendukung dirinya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada sikap yang positif, peningkatan kinerja, dan kontribusi yang lebih optimal bagi individu maupun organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Merujuk pendapat Greenberg dan Baron dalam Prawoto dan Hasyim (2022), motivasi merupakan serangkaian proses yang menimbulkan dorongan dalam diri individu, mengarahkan perilaku ke tujuan tertentu, serta menjaga konsistensi usaha agar tujuan tersebut dapat tercapai. Menurut Hafidzi et al. dalam Putri Hana Salsafila et al. (2023), motivasi dimaknai sebagai pemicu yang dapat membangkitkan semangat kerja seseorang agar mampu berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan memobilisasi seluruh kemampuannya guna mencapai pemenuhan diri. Dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Frederick Herzberg dalam Kosali dan Nabila (2024), meliputi penghargaan, keamanan kerja, kesempatan promosi, dan kepuasan kerja.

### **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Bina Warga Palembang yang beralamat di Jalan Bina Warga Nomor 525, Kelurahan Duku, Kecamatan Ilir Timur III, Kota Palembang, selama lima bulan yaitu Maret hingga Juli 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan laporan sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Bina Warga Palembang yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga keseluruhan 34 guru digunakan sebagai sampel.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu Work Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). Setiap variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator masing-masing variabel. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), serta pengujian hipotesis melalui uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics Versi 26.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Guru; a = konstanta; b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien regresi; X<sub>1</sub> = Work Life Balance; X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja; X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja; e = error term.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Dengan 34 responden, diperoleh  $df = n - 2 = 32$  pada taraf signifikansi 5%, sehingga r tabel sebesar 0,339. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel (0,339).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Work Life Balance (X1)**

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,545    | 0,339   | Valid      |
| X1.2 | 0,628    | 0,339   | Valid      |
| X1.3 | 0,566    | 0,339   | Valid      |
| X1.4 | 0,619    | 0,339   | Valid      |
| X1.5 | 0,697    | 0,339   | Valid      |
| X1.6 | 0,669    | 0,339   | Valid      |
| X1.7 | 0,641    | 0,339   | Valid      |
| X1.8 | 0,537    | 0,339   | Valid      |
| X1.9 | 0,566    | 0,339   | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X1.10 | 0,599 | 0,339 | Valid |
|-------|-------|-------|-------|

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Seluruh item pada variabel Work Life Balance memperoleh r hitung > r tabel (0,339), dengan rentang 0,537 hingga 0,697, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

| Item  | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X2.1  | 0,570    | 0,339   | Valid      |
| X2.2  | 0,590    | 0,339   | Valid      |
| X2.3  | 0,654    | 0,339   | Valid      |
| X2.4  | 0,787    | 0,339   | Valid      |
| X2.5  | 0,585    | 0,339   | Valid      |
| X2.6  | 0,604    | 0,339   | Valid      |
| X2.7  | 0,632    | 0,339   | Valid      |
| X2.8  | 0,549    | 0,339   | Valid      |
| X2.9  | 0,679    | 0,339   | Valid      |
| X2.10 | 0,647    | 0,339   | Valid      |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja memperoleh r hitung > r tabel (0,339), dengan rentang 0,549 hingga 0,787, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)**

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X3.1 | 0,554    | 0,339   | Valid      |
| X3.2 | 0,667    | 0,339   | Valid      |
| X3.3 | 0,614    | 0,339   | Valid      |
| X3.4 | 0,545    | 0,339   | Valid      |
| X3.5 | 0,607    | 0,339   | Valid      |
| X3.6 | 0,689    | 0,339   | Valid      |
| X3.7 | 0,654    | 0,339   | Valid      |
| X3.8 | 0,577    | 0,339   | Valid      |
| X3.9 | 0,594    | 0,339   | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X3.10 | 0,510 | 0,339 | Valid |
| X3.11 | 0,580 | 0,339 | Valid |
| X3.12 | 0,601 | 0,339 | Valid |
| X3.13 | 0,627 | 0,339 | Valid |
| X3.14 | 0,645 | 0,339 | Valid |
| X3.15 | 0,630 | 0,339 | Valid |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Seluruh item pada variabel Motivasi Kerja memperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,339), dengan rentang 0,510 hingga 0,689, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)**

| Item | $r$ hitung | $r$ tabel | Keterangan |
|------|------------|-----------|------------|
| Y.1  | 0,696      | 0,339     | Valid      |
| Y.2  | 0,703      | 0,339     | Valid      |
| Y.3  | 0,680      | 0,339     | Valid      |
| Y.4  | 0,672      | 0,339     | Valid      |
| Y.5  | 0,618      | 0,339     | Valid      |
| Y.6  | 0,607      | 0,339     | Valid      |
| Y.7  | 0,615      | 0,339     | Valid      |
| Y.8  | 0,730      | 0,339     | Valid      |
| Y.9  | 0,634      | 0,339     | Valid      |
| Y.10 | 0,656      | 0,339     | Valid      |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Seluruh item pada variabel Kinerja Guru memperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,339), dengan rentang 0,607 hingga 0,730, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Standar Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|---------------|------------|
| Work Life Balance | 0,806            | 0,60          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja    | 0,824            | 0,60          | Reliabel   |
| Motivasi Kerja    | 0,871            | 0,60          | Reliabel   |
| Kinerja Guru      | 0,854            | 0,60          | Reliabel   |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian pada masing-masing variabel, mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi.

**Tabel 6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

| Variabel          | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|-------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Work Life Balance | 34 | 33      | 50      | 41,65 | 4,199          |
| Kepuasan Kerja    | 34 | 32      | 50      | 42,12 | 4,277          |
| Motivasi Kerja    | 34 | 54      | 75      | 63,91 | 5,910          |
| Kinerja Guru      | 34 | 35      | 50      | 43,32 | 4,283          |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

| Keterangan     | Nilai      |
|----------------|------------|
| N              | 34         |
| Mean           | 0,0000000  |
| Std. Deviation | 2,16321751 |
| Absolute       | 0,125      |
| Positive       | 0,125      |
| Negative       | -0,070     |

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Test Statistic         | 0,125 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,198 |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,198 > 0,05, sehingga residual model regresi berdistribusi normal dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

### Uji Multikolinearitas

Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel          | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|-------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Work Life Balance | 0,440     | 2,273 | Bebas multikolinearitas |
| Kepuasan Kerja    | 0,554     | 1,805 | Bebas multikolinearitas |
| Motivasi Kerja    | 0,444     | 2,252 | Bebas multikolinearitas |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan pola sebaran titik pada grafik Scatterplot. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu (menyempit, melebar, atau bergelombang). Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga model regresi pada penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel               | B     | Std. Error | Beta  | t hitung | Sig.  |
|------------------------|-------|------------|-------|----------|-------|
| (Constant)             | 0,312 | 4,641      | -     | 0,067    | 0,947 |
| Work Life Balance (X1) | 0,334 | 0,142      | 0,327 | 2,354    | 0,025 |
| Kepuasan Kerja (X2)    | 0,348 | 0,124      | 0,347 | 2,803    | 0,009 |
| Motivasi Kerja (X3)    | 0,226 | 0,100      | 0,312 | 2,257    | 0,031 |



*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,312 + 0,334X_1 + 0,348X_2 + 0,226X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,312 menunjukkan bahwa apabila Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Guru berada pada nilai dasar 0,312. Koefisien regresi ketiga variabel bebas bernilai positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru, dengan asumsi variabel lain tetap.

### Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,863 | 0,745    | 0,719             | 2,269                      |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,863 berada pada interval 0,80–1,00, sehingga hubungan antara Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru termasuk kategori sangat kuat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,719 (71,9%) menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 71,9% variasi Kinerja Guru, sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan df<sub>1</sub> = 3 dan df<sub>2</sub> = 30, diperoleh F tabel sebesar 2,92. Hipotesis diterima apabila F hitung > F tabel dan Sig. < 0,05.

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 451,017        | 3  | 150,339     | 29,206 | 0,000 |
| Residual   | 154,424        | 30 | 5,147       | -      | -     |
| Total      | 605,441        | 33 | -           | -      | -     |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 29,206 > F tabel 2,92 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Guru secara individual. Dengan  $df = 30$  pada taraf signifikansi 5%, diperoleh t tabel sebesar 2,042. Hipotesis diterima apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan  $\text{Sig.} < 0,05$ .

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Variabel               | B     | Std. Error | Beta  | t hitung | Sig.  |
|------------------------|-------|------------|-------|----------|-------|
| (Constant)             | 0,312 | 4,641      | -     | 0,067    | 0,947 |
| Work Life Balance (X1) | 0,334 | 0,142      | 0,327 | 2,354    | 0,025 |
| Kepuasan Kerja (X2)    | 0,348 | 0,124      | 0,347 | 2,803    | 0,009 |
| Motivasi Kerja (X3)    | 0,226 | 0,100      | 0,312 | 2,257    | 0,031 |

*Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)*

Work Life Balance memperoleh  $t \text{ hitung } 2,354 > t \text{ tabel } 2,042$  dengan  $\text{Sig. } 0,025 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru. Kepuasan Kerja memperoleh  $t \text{ hitung } 2,803 > t \text{ tabel } 2,042$  dengan  $\text{Sig. } 0,009 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru. Motivasi Kerja memperoleh  $t \text{ hitung } 2,257 > t \text{ tabel } 2,042$  dengan  $\text{Sig. } 0,031 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

## Pembahasan

### Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang

Merujuk pada hasil penelitian, ditemukan bahwa Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan  $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$  dan Adjusted R Square sebesar 0,719. Kondisi ini bermakna bahwa 71,9% Kinerja Guru dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, atau lingkungan kerja.

#### Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dibuktikan melalui nilai  $\text{Sig. } 0,025 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan guru, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ahmad (2023) yang menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah, serta penelitian Utaminingsih dkk. (2024) yang menegaskan peran work life balance terhadap kinerja guru PAUD.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dibuktikan melalui nilai  $\text{Sig. } 0,009 < 0,05$ . Guru yang merasa puas terhadap kondisi kerja, hubungan antarrekan, dan penghargaan yang diterima cenderung

menunjukkan dedikasi dan upaya kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pundawarman dan Jamaludin (2025) yang menemukan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Cilamaya Karawang.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dibuktikan melalui nilai Sig.  $0,031 < 0,05$ . Guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih inovatif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mengajar, sehingga berdampak pada peningkatan mutu proses pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tamba dkk. (2025) yang menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Bersumber dari hasil penelitian mengenai pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang.
2. Work Life Balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar SMP Bina Warga Palembang terus memperkuat keseimbangan kerja-kehidupan guru melalui kebijakan yang lebih fleksibel, meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan fasilitas dan apresiasi atas kontribusi guru, serta meningkatkan motivasi kerja melalui insentif, pengembangan diri, dan keteladanan kepemimpinan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru serta memperluas objek penelitian ke sekolah atau jenjang pendidikan lain agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Survei pada Guru SMPN 1 Kersamanah).
- Hasyim, & Prawoto. (2022). Motivasi Kerja: Konsep dan Pengukuran.
- Irwan, U. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.

- Kosali, & Nabila. (2024). Teori Motivasi Herzberg dalam Konteks Organisasi Pendidikan.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mindari. (2023). Dimensi dan Indikator Kinerja Guru.
- Nuhun, et al. (2025). Work Life Balance: Dimensi dan Pengukurannya.
- Pundawarman, D., & Jamaludin, A. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Job Loyalty on Teacher Performance at SMAN 1 Cilamaya Karawang. 6(3), 3506-3519.
- Rahma Illahi, & Anah. (2024). Work Life Balance pada Tenaga Pendidik.
- Salsafila, P. H., et al. (2023). Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Silalahi, J. G. (2022). Kepuasan Kerja Pegawai: Tinjauan Teoritis.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran. 7(1), 399-407.
- Turangan. (2020). Kepuasan Kerja Pegawai dalam Perspektif Davis dan Newstrom.
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 8(6), 1269-1276.