



Pengaruh Beban Kerja, *Work-life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

(Studi kasus pada Kantor Desa Amboyo Selatan)

Vinsensius Haris The Paul^{1*}, Heru Yulianto²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Indonesia

*Penulis Korespondensi: harisvinsensius@gmail.com

Abstract. *Employee performance is a crucial determinant of organizational effectiveness and is influenced by various internal and external factors. High-quality human resources supported by training, development, and a conducive work environment are expected to improve productivity, efficiency, and task completion. This study aims to examine the effects of workload, work-life balance, and work motivation on employee performance at the South Amboyo Village Office, Landak Regency, West Kalimantan. A quantitative approach was employed using multiple linear regression analysis. The study involved all employees of the South Amboyo Village Office, with 100 respondents selected as the research sample. The findings indicate that workload, work-life balance, and work motivation each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also significantly influence employee performance, demonstrating that they jointly contribute to improving organizational performance. The results suggest that appropriate workload management, a balanced work-life environment, and strong work motivation are essential in enhancing employee productivity and effectiveness. Therefore, organizational policies that promote employee well-being, maintain optimal workloads, and strengthen work motivation are recommended to support sustainable improvements in employee performance and organizational achievement.*

Keywords: *Employee Performance; Motivation; Work Environment; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Sumber daya manusia yang berkualitas, didukung pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif, mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta penyelesaian tugas secara optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Amboyo Selatan, Kabupaten Landak, Kalimantan Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Desa Amboyo Selatan dengan sampel sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, menjaga keseimbangan beban kerja, dan meningkatkan motivasi kerja guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Work-Life Balance.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan tempat di mana orang berkumpul, bekerja secara sistematis dan terencana untuk mencapai tujuan dengan efisien. Setiap organisasi pula memiliki tujuan yang ingin dicapai dan melakukan berbagai kegiatan, pembagian tugas didasarkan pada kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan organisasi, baik pemerintah maupun swasta, tergantung pada pencapaian tujuan yang direncanakan. Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi karena tanpa adanya sumber daya maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya karena dalam organisasi manusia merupakan unsur terpenting.

Pegelolaan sumber daya manusia (SDM) Yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya di tingkat desa, pembangunan kualitas sumber daya manusia mengurangi beban kerja, Work life balance dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta perencanaan terarah terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja, kualitas dan disiplin, kualitas dan kepuasan kerja pegawai hingga dampak perbaikan kualitas pelayanan publik yang merupakan tujuan utama organisasi pemerintah. Diyanto, C., (2025). Salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban Kerja yang berlebih berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, stres, hingga penurunan kinerja, sementara beban kerja yang proporsional justru dapat mendorong tercapainya kinerja optimal. Beban kerja pada dasarnya mencerminkan banyak rangkaian aktivitas yang harus diselesaikan pekerja dalam batas waktu tertentu. Putri, A. F., & Izzati, U. A. (2022). pegawai yang mampu mengelola tanggung jawab dengan baik cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, sedangkan yang tidak mampu akan menghadapi tekanan yang berimplikasi negatif terhadap hasil kinerja. Ramadhan, M. S., & Endang Iryanti, (2026).

2. KAJIAN TEORITIS

Beban kerja merupakan representasi dari tingkat tuntutan pekerja yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam suatu periode tertentu, beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas yang diberikan, tetapi juga melibatkan aspek kompleksitas, tekanan waktu, serta intensitas pekerjaan yang dijalankan. Menurut Agustin et al. (2023), beban kerja mencerminkan interaksi antara tuntutan tugas dan kapasitas kognitif maupun fisik individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Erliana et al. (2023), beban kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu beban mental yang mencakup saat pegawai melakukan aktivitas psikis di lingkungan kerja, dan beban fisik seperti sistem, tubuh, jantung, pernapasan dan indra.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *Work-life Balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan serta kehidupan secara umum Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* sejauh mana seseorang merasakan puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh definisi menurut Amran (2022), yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu, pekerjaan, keluarga dan pribadi.

Selain Beban kerja dan *Work-life Balance* yang memengaruhi kinerja pegawai, motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. *Work-live balance* bertujuan memberikan pegawai untuk menyesuaikan rutinitas kerja sehingga tanggung jawab kerja dan kepentingan pribadi dapat seimbang, Agarwal & Bhakuni, (2024). Kondisi ini membantu pegawai menjaga keseimbangan hidup sekaligus meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas (Azizah, M. Z., & Athoillah, A. 2025).

Penelitian ini mengenai Pengaruh beban kerja, *Work-life Balance* terhadap kinerja pegawai yang telah banyak dilakukan, terutama pada sektor swasta atau organisasi besar seperti manufaktur, perbankan, maupun rumah sakit (Hasugian et al., 2023). Namun penelitian ini pada sektor pemerintahan tingkat desa masih terbatas, padahal desa memiliki karakteristik khusus, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, tinginya beban pelayanan publik, serta kompleksitas tuntutan masyarakat. Hal ini menimbulkan research gap, karena temuan di organisasi besar tidak selalu relevan di terapkan di kantor desa, oleh karena itu kebaruan penelitian ini terletak pada analisis empris mengenai pegaruh beban kerja, *Work-life Balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa amboyo selatan kecamatan ngabang kabupaten landak, provinsi kalimantan barat.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana beban kerja, *Work-life Balance* dan motivasi kerja bepegaruh pada terhadap kinerja pegawai di desa amboyo selatan kecamatan ngabang kabupaten landak, provinsi kalimantan barat. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis berupa pemahaman baru mengenai determinasi kinerja pegawai desa amboyo selatan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan masyarakat. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memeperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pemerintahan lokal di indonesia, sehingga temuan ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan maupun strategi peningkatan kinerja pegawai di tingkat pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat.

Work-life Balance merupakan kondisi dimana individu mampu meyimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan optimal, tanpa mengorbankan salah satu aspek, konsep ini menekankan bahwa pekerjaan serta kehidupan pribadi sama-sama bernilai, sehingga memerlukan pembagian waktu, perhatian dan energi secara proporsional. Fokus utamanya adalah menciptakan keharmonisan yang dirasakan oleh seseorang, bukan hanya membagi waktu secara seimbang. Jadi yang lebih penting adalah tingkat kepuasan yang dirasakan dalam kedua aspek kehidupan tersebut, meskipun tidak tergantung pada berapa lama waktu yang digunakan untuk masing-masing bidang (Alamsyah et al, 2022).

Dalam konteks kerja, motivasi memiliki peran besar terhadap kinerja pegawai. Umumnya, produktivitas kerja akan meningkat apabila perusahaan memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang mereka laksanakan. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang berfungsi sebagai pemicu semangat kerja seseorang, sehingga mendorong mereka untuk dapat bekerja sama, menjalankan tugas secara efektif, serta menunjukkan integritas dalam setiap upaya yang dilakukan demi mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk membangkitkan semangat seseorang dalam bekerja, sehingga mendorongnya untuk dapat bekerja sama, menjalankan tugas secara efisien, dan bersinergi dengan seluruh kemampuan yang dimiliki guna mencapai tingkat kepuasan tertentu (Hasica et al., 2023).

Berdasarkan integrasi ketiga variabel tersebut, dapat di pahami bahwa beban kerja, *Work-life Balance* dan Motivasi kerja faktor yang saling berkaitan yang secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Hipotesis penelitian dirumuskan dalam kerangka naratif bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhdap kinerja pegawai, *Work-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta ketiganya secara bersama sama berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuintitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pegelolahan data dalam bentuk angka, guna menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Susanto et al., 2024). Penelitian kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan kasual antara variabel, khususnya mengenai pegaruh beban kerja, *Work-life Balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data dilakukan teknik statistik sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi yang diteliti secara objektif dan terukur.

Penelitian ini dilakukan di kantor desa amboyo selatan kecamatan ngabang kabupaten landak, kalimantan barat. Lokasi ini di pilih karena kantor desa unit pemerintahan derdekat dengan masyarakat memiliki kompleksitas pelayanan publik, keterbatasan sumber daya, serta dinamika kerja pegawai yang baik. Waktu penelitian ini berlangsung selama dua bulan yaitu memulai Mei 2026 sampai juli 2026.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa kecamatan ngabang kabupaten landak, provinsi kalimantan barat yang berjumlah 100 pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif kecil maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*census sampling*), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Amanda et al., 2024). Dengan demikian jumlah penelitian ini adalah 100 responden yang mewakili seluruh populasi pegawai. Variabel penelitian ini terdiri atas: Beban kerja salah satu faktor memengaruhi pengalaman dan sikap dalam melaksanakan tugas. Variabel *Work-life Balance* adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi atau keluarga, dimana individu mampu mengelola peran dan tanggung jawab kedua ranah tersebut tanpa ada satu pihak yang terabaikan atau terganggu. Variabel beban kerja adalah sejumlah aktivitas, tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai sebagai variabel terikat, yang merefleksikan pencapaian hasil kerja sesuai target organisasi.

Intrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala liker 1-10, dimana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan yang disusun sesuai dengan indikator tiap variabel. Validitas dan reabilitas intrumen diuji sebelum digunakan untuk memastikan konsistensi dan ketepatan pengukuran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi non-partisipatif, serta dokumentasi untuk mendukung hasil penelitian. Data primer diperoleh langsung dari pegawai melalui kuesioner, sementara data data sekunder diperoleh dari dokumen instansi terkait, literatur, dan hasil penelitian sebelumnya.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas kuesioner; (2) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; serta (3) analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Rumusan matematis model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1(\text{BebanKerja}) + \beta_2(\text{Work-life Balance}) + \beta_3(\text{motivasi kerja}) + e \dots\dots\dots (i)$$

Keterangan:

Kinerja Pegawai = hasil pencapaian pegawai sesuai target organisasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing variabel

e = error, yaitu faktor lain di luar model penelitian

Hasil dari analisis ini diharapkan mampu menjelaskan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan tingkat lokal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan seluruh pegawai Kantor Desa Amboyo Selatan Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, Provinsi Kalimantan Barat, karakteristik responden ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	67	67%
	Perempuan	33	33%
Masa Kerja	< 5 tahun	30	30%
	5–10 tahun	50	50%
	> 10 tahun	20	20%

Sumber: data dioah 2026.

Mayoritas responden Laki-laki 67 orang (67%) dan memiliki masa kerja lebih dari lima sampai sepuluh tahun (50%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden relatif sudah beradaptasi dengan sistem kerja dan memahami dinamika beban kerja, *Work-life Balance* dan motivasi kerja untuk meningkatkan pelayanan masyarakat.

Pengujian vadilitas instrumen dilakukan untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas.

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja	Indikator 1	0,752	0,1986	Valid
	Indikator 2	0,796	0,1986	Valid
	Indikator 3	0,709	0,1986	Valid
<i>Work-life Balance</i>	Indikator 1	0,752	0,1986	Valid
	Indikator 2	0,867	0,1986	Valid
	Indikator 3	0,793	0,1986	Valid
Motivasi Kerja	Indikator 1	0,707	0,1986	Valid
	Indikator 2	0,776	0,1986	Valid
	Indikator 3	0,747	0,1986	Valid

Sumber: data diolah 2026.

Seluruh indikator memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,1986) sehingga dapat disimpulkan valid. Hal ini menegaskan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur beban kerja, *Work-life Balance* dan Motivasi kerja.

Uji reabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Hal ini uji reabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,821	Reliabel
Work-life Balance	0,862	Reliabel
Motivasi Kerja	0,812	Reliabel

Sumber : Output SPSS 2026.

Nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen penelitian ini memiliki konsistensi yang baik dan dapat digunakan pada pengujian berikutnya.

Selanjutnya uji asumsi klasik dilakukan meliputi normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Hasil uji komogorov Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05 yakni 0,510 (Tabel 4) dan untuk Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi selueuh variabel $> 0,05$ (Tabel 5). Sehingga model terbesar dari heteroskedastisitas. (Tabel 6.) Sehingga tidak terdapt gejala multikolinearitas. Hal ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan.

Tabel 4. One-Sample Kolomogrov-Smirnov Test.

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,44584752
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negatif	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,821
Asymp. Sig. (2-tailed)		,510

Sumber: Output SPSS 2026.

Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, Artinya, data penelitian ini berdistribusi normal sehingga model regresi layak untuk digunakan pada tahap analis berikutnya.

Tabel 5. Uji Heteroskedestisitas (Glejser Test).

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	-947	0,346	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Work-life Balance	0,817	0,416	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	-0,700	0,485	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 2026.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas.

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,97	2,518	Tidak terjadi multikolinearitas
Work-life Balance	0,369	2,708	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja	0,892	1,121	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 2026.

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	0,987	1,963		3560	0,001
Beban Kerja	0,244	0,115	0,232	2,126	0,036
Work-life Balance	0,536	0,126	0,480	4,241	0,000
Motivasi Kerja	0,207	0,088	,0172	2,368	0,020

Sumber: Output SPSS 2026.

Nilai signifikan $0,013 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi signifikan, sehingga beban kerja, work- life balance, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Model Summary

Koefisien determinasi (Adjusted R²) ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,729	.546	.532	4.515

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Motivasi kerja , *Work-life Balance* .

b. Dependent Variable: Kinerja.

Sumber: Output SPSS 2026

Nilai Adjusted R² sebesar 0,546 menunjukkan bahwa 53,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh beban kerja, *Work-life Balance* dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan. Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui jumlah tugas yang harus diselesaikan, tekanan waktu, serta tanggung jawab pekerjaan. Pada konteks Perangkat desa amboyo selatan, pegawai dihadapkan pada tuntutan pelayanan administrasi kependudukan, pengelolaan surat-menyurat, hingga layanan sosial masyarakat. Beban kerja yang tinggi, apabila tidak disertai dukungan fasilitas dan distribusi tugas yang proporsional, berpotensi menimbulkan kelelahan dan stres kerja yang justru menghambat produktivitas. Temuan ini konsisten dengan literatur sebelumnya yang menegaskan bahwa beban kerja berlebih dalam sektor publik dapat mengurangi fokus, akurasi, dan efektivitas kerja (Dotulong et al., 2025). Penelitian Yahya, A., dan Suminar, D. R. (2024) bahkan menyoroti fenomena techno-overload akibat beban kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan serta kinerja pegawai.

Work-life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Work-life Balance diukur dari antara tuntutan peran dalam pekerjaan dengan tuntutan perang dalam kehidupan pribadi/keluarga, sehingga tidak terjadi konflik atau gangguan antara kedua ranah tersebut, menunjukkan pada keseimbangan peran dan kepuasan, hal ini dapat dijelaskan oleh Menurut Paudel et al., (2024), *Work-life Balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang dapat membagi perhatian, energi, dan waktunya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kedua peran tersebut dapat dijalani secara harmonis tanpa saling mengganggu. *Work-life Balance* merupakan akumulasi pengalaman yang memuaskan dalam semua aspek kehidupan. Untuk melakukan hal ini, sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan dedikasi harus disebarkan secara efektif ke seluruh aspek kehidupan. Sementara itu, menyebutkan bahwa *Work-life Balance* mengarah pada kehidupan yang lengkap, sehat, dan produktif, termasuk bekerja, bermain, dan bersosialisasi. Namudat et al., (2026).

Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja keseluruhan proses gerakan, dorongan, semangat, keinginan dan tenaga yang ada dalam individu maupun dari luar yang mengarahkan mengerjakan dan melihat perilaku seseorang agar mau berkerja, berusaha bersungguh-sungguh dalam berkomitmen dalam untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan dan kepuasan pribadi, dalam penelitian Sedangkan menurut Mundung et al., (2022) “motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Selain itu, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Madyoningrum, A. W., dan Azizah, R. (2022). Motivasi kerja dipahami sebagai energi penggerak dalam diri seseorang yang menuntun individu tersebut untuk melakukan tindakan tertentu yang menjadi alasan maupun dasar dari perilaku yang ia tampilkan. Motivasi menghadirkan efek positif bagi individu dalam organisasi. Motivasi kerja berfungsi sebagai faktor penting yang mengarahkan kemajuan anggota organisasi, sekaligus mendukung mereka dalam memperoleh kinerja yang paling maksimal. Alkadri, H. (2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif, yang berarti semakin ringan beban kerja yang ditanggung pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Work-life Balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif, dapat diartikan bahwa apabila *Work-life Balance* semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif, yang berarti apabila Motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan yang telah dikemukakan, berikut adalah beberapa saran untuk Pemerintah Desa Amboyo Selatan yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan; Peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*), Mengingat pengaruh signifikan *Work-life Balance* terhadap kinerja, instansi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel namun tetap disiplin. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan yang mendukung pemisahan waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar pegawai tetap memiliki motivasi tinggi saat bekerja. Optimalisasi Beban Kerja, Mengingat beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, pihak pemerintah desa perlu melakukan pemetaan tugas yang efektif. Beban kerja yang terukur dan proporsional akan memacu pegawai untuk lebih produktif tanpa mengabaikan aspek kesejahteraan mental mereka. Penguatan Motivasi Kerja: Pemerintah desa perlu menyusun strategi untuk mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan apresiasi atas capaian kinerja (insentif non-finansial maupun finansial) serta mengadakan pelatihan untuk pengembangan karier pegawai, sehingga semangat kerja tetap terjaga dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Agarwal, P., & Bhakuni, S. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Institut Oriental* ISSN, 30, 5324.
- Agustin, R., Wibowo, N. A., Sumara, R., & Ananditha, A. C. (2023). *Mengatasi burnout perawat melalui identifikasi mandiri stres kerja dan mekanisme coping di instalasi gawat darurat RS Muhammadiyah Surabaya*.
- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Amanda, J. S., Markoni, M., & Fauzan, F. (2024). Pengaruh employee engagement, teamwork, dan burnout terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri TASPEN: Kantor Cabang Pembantu Manna. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(3), 2293–2306. <https://doi.org/10.47467/visa.v4i3.4067>
- Amran, A., Luckieta, M., Alamsyah, D. P., & Suparwo, A. (2022). Work-life balance to decrease work-family conflict during the COVID-19 pandemic. *Trikonomika*, 21(1), 16–24. <https://doi.org/10.23969/trikonmika.v21i1.4491>

- Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan kehidupan kerja: Dalam perspektif produktivitas kerja modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 294–328.
- Diyanto, C., Linda, A., Khanafiah, A. N., Febriani, D., & Ramadhan, N. (2025). The implementation of human resource management (HRM) in village government. *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 18(1). <https://doi.org/10.24042/ijpmi.v18i1.26777>
- Dotulong, N. A., Sulila, I., & Nani, Y. N. (2025). Evaluasi beban kerja pegawai dan dampaknya terhadap efektivitas pelayanan publik. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 159–168. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v41i2.8649>
- Erliana, C. I., Syarifuddin, S., & Trisyiam, Y. (2023). Analisis pengukuran beban kerja fisik dan mental karyawan menggunakan metode cardiovascular load dan NASA Task Load Index di PT Charoen Pokphan Cabang Gebang. *Industrial Engineering Journal*, 12(1), 39–48. <https://doi.org/10.53912/iej.v12i1.1099>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan antara work-life balance dengan kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh work-life balance, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Namudat, R. N. A., Hamzah, W., & Hikmah, N. (2026). Hubungan work-life balance dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 7(2), 250–257. <https://doi.org/10.33096/rdgg3514>
- Paudel, R., Kunwar, V., Ahmed, M. F., & AYedgarian, V. (2024). Keseimbangan kerja-hidup: Kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Administrasi Pendidikan: Teori dan Praktik*, 30(7), 1146–1159.
- Putri, A. F., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 125–135. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i2.1349>
- Ramadhan, M. S., & Iryanti, E. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas MTT. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(2), 3310–3320. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2293>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>

- Yahya, A., & Suminar, D. R. (2024). Analisis hubungan techno-overload terhadap kelelahan emosional dan kinerja karyawan: Tinjauan literatur review. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(12).
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4694>
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana stres kerja dan work-life balance pada pekerja wanita memediasi work-family conflict dengan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 257–269.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>