

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai Bagian Validasi dan Pengarsipan Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor 1

¹⁾Danya Rahma Ananda, ²⁾Delila Rambe

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

^{1,2)}Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: ¹⁾danyaarahmaananda@gmail.com

Abstrak

Mengetahui bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja bagian validasi dan pengarsipan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor 1 adalah tujuan utama dari penelitian ini. Lima puluh peserta disurvei menggunakan teknik kuantitatif dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa keseimbangan kehidupan kerja menurunkan tingkat kinerja pegawai hingga tingkat yang kecil (nilai koefisien 0,542, kontribusi 29,4 persen). diperoleh bahwa keseimbangan kehidupan kerja menurunkan tingkat kinerja pegawai oleh kecerdasan emosional, meliputi 42,6% dari total dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,652. Ada hubungan yang kuat dan menguntungkan antara kinerja dan kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja ($R\text{ Squared} = 0,438$). Penelitian ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja bagian validasi dan pengarsipan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor 1.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Emotional Intelligence, Kinerja Pegawai*

Abstract

The main objective of this study is to determine how work-life balance and emotional intelligence affect the performance of the validation and archiving department at the Bogor 1 District Land Office. Fifty participants were surveyed using quantitative techniques in this study. The results of the study show that work-life balance reduces employee performance to a small extent (coefficient value of 0.542, contribution of 29.4 percent). It was found that work-life balance reduces employee performance through emotional intelligence, accounting for 42.6% of the total and having a coefficient value of 0.652. There is a strong and beneficial relationship between performance and emotional intelligence and work-life balance ($R\text{ Squared} = 0.438$). This study reveals that emotional intelligence and work-life balance affect the performance of the validation and archiving department at the Bogor 1 District Land Office.

Keywords: *Work-Life Balance, Emotional Intelligence, Employee Performance*

Pendahuluan

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan aktivitas sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan, kompensasi, integrasi, retensi, dan PHK untuk mencapai tujuan organisasi, sosial, dan individu dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Dari perspektif manajerial, manajemen didefinisikan sebagai studi tentang pengorganisasian dan kepemimpinan orang-orang untuk memanfaatkan sumber daya mereka secara paling efisien dan efektif guna mencapai tujuan tertentu. Mengingat semakin kuatnya konsensus bahwa manusia merupakan aset paling berharga yang dapat dimiliki organisasi mana pun, manajemen sumber daya manusia merupakan sintesis terorganisir dari berbagai pengalaman dan temuan akademis terkait SDM. Manajer terlibat dalam pemanfaatan sumber daya manusia ketika mereka mencari dan merekrut pegawai berkinerja tinggi sambil melepaskan pegawai berkinerja rendah. (Almasri, t.t.). Diana (2023) mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai kemampuan pegawai untuk mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka. Dengan demikian, keseimbangan kerja-kehidupan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai untuk mengelola waktu mereka secara efisien atau untuk mencapai keseimbangan antara kewajiban profesional, kebutuhan pribadi, dan kehidupan keluarga mereka. Ginting (2018) mendefinisikan seseorang yang menjaga keseimbangan kerja-kehidupan sebagai seseorang yang berkinerja tinggi dan produktif. Menurut Suwaibah dan Saima Rambe (2024), seorang pegawai dapat menghindari rasa iri di tempat kerja

dengan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan posisi mereka.

Kecerdasan emosional didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015:70) sebagai kesadaran diri, kesadaran sosial, dan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain. Kompetensi teknis maupun interpersonal merupakan fondasi kesuksesan di tempat kerja, sehingga kemampuan mengelola diri, mengatur diri, dan membangun koneksi menjadi penting bagi semua pegawai. (Management et al., 2022).

Keberhasilan setiap organisasi, termasuk pemerintahan, sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai di Kabupaten Bogor, khususnya di Kantor Pertanahan, memiliki dampak besar terhadap kinerja pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, banyak pegawai saat ini kesulitan menyeimbangkan antara tuntutan kehidupan rumah tangga dan profesional. Sebagai tambahan, kecerdasan emosional merupakan komponen utama efisiensi operasional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mengendalikan keadaan emosional diri sendiri dan orang lain. Pekerja dengan IQ tinggi sering kali lebih baik dalam berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan menyesuaikan diri dengan keadaan sulit.

Tinjauan Pustaka

Work Life Balance

Menurut Kastner Bienek (2014), istilah "keseimbangan kehidupan kerja" berasal dari kata "kerja" dan "hidup", dan merujuk pada situasi di mana seorang pegawai mampu menyeimbangkan keduanya (Tanjung dkk., 2024). Ketika seseorang berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, hal ini akan menguntungkan semua pihak. Misalnya, hal ini akan membawa kedamaian psikologis dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental pegawai, serta menguntungkan organisasi dengan menumbuhkan komitmen

kerja, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja pegawai. McDonald dkk. (2005) menyatakan dalam (Annamaria Rondonuwu dkk., 2018) bahwa metrik berikut dapat dimanfaatkan dalam menilai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan:

- 1) Keseimbangan waktu adalah yang pertama. Memiliki keseimbangan kerja- kehidupan yang baik berarti memastikan Anda memiliki cukup waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga.
- 2) Kedua, keseimbangan keterlibatan. Seberapa besar keterlibatan emosional dan mental seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya itulah yang dimaksud dengan frasa "keseimbangan keterlibatan".
- 3) Keseimbangan Kepuasan. Istilah "keseimbangan kepuasan" menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaan dan kegiatan rekreasinya.

Emotional Intelligence

Emosi dan kecerdasan adalah dua istilah yang membentuk istilah "kecerdasan emosional", menurut Salovey & Mayer (1990). Karena keduanya dapat membangun pola pikir yang produktif, individu yang menunjukkan kecerdasan emosi yang kuat memiliki peluang lebih tinggi untuk sukses di hidup. Menurut Annamaria Rondonuwu dkk. (2018), kecerdasan emosional membantu dalam pengaturan kondisi mental, pengendalian emosi, dan penerimaan kegagalan. Goleman (2018:531) dalam (Rauf dkk., 2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional didasarkan pada lima tanda yang memengaruhi kapasitas kita untuk memperoleh keterampilan praktis:

- 1) Pengetahuan diri
- 2) Pengendalian diri
- 3) Inspirasi
- 4) Kasih sayang
- 5) Kompetensi sosial

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan variabel multifaktorial yang muncul dari kontribusi kinerja individu dalam suatu organisasi dan sejalan dengan tujuan serta produktivitas perusahaan, menurut Jennifer & Asri (2022) dalam jurnal (Ayu Lestari dkk., 2024). Kinerja ini mengacu pada kapasitas pekerja untuk memenuhi tugas dan kewajibannya secara efisien sekaligus memenuhi tujuan dan standar organisasi. Meskipun kinerja pegawai mencakup serangkaian tindakan yang terukur dan terkendali, kinerja juga membatasi perilaku yang tidak terkait atau tidak relevan dengan tanggung jawab utama mereka. Berikut ini adalah beberapa metrik untuk mengukur keberhasilan masing-masing pegawai, menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) dalam jurnal (Rauf dkk., 2019):

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efisiensi
- 5) Kemandirian

Metode, Data dan Analisis

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor 1, di daerah Jl. Tegar Beriman, Pekan Sari, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, dari Juni hingga Juli 2025. Penelitian ini diarahkan untuk melakukan analisis deskriptif dan kausal bertujuan menganalisa variabel Output pekerja (Y) merupakan variabel dependen, dan studi ini juga mengkaji bagaimana dua variabel independen kecerdasan emosional (X2) dan keseimbangan kehidupan kerja (X1) memengaruhinya. Semua angka dalam studi ini berasal dari sumber asli, dan bersifat kuantitatif. Kuesioner, observasi, dan survei Hal tersebut menjadi perangkat utama dalam rangka mendapatkan data penelitian. Karena seluruh 50 responden berasal dari departemen SDM dan departemen terkait, studi ini menggunakan pendekatan sampel jenuh.

Skala Likert digunakan untuk mengukur setiap variabel setelah dioperasionalkan menjadi indikator. Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan

kepuasan merupakan variabel keseimbangan kerja-kehidupan; Faktor EQ mencakup hal-hal seperti keterampilan sosial, motivasi, kesadaran diri, dan pengaturan diri; sedangkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan independensi digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. IBM SPSS versi 26 digunakan untuk memproses data yang terkumpul dan melalui berbagai fase pengujian.

Sementara pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach untuk menilai konsistensi instrumen pengukuran, pengujian validitas dilakukan untuk memastikan item kuesioner sesuai. Heteroskedastisitas (menggunakan scatterplot), autokorelasi (menggunakan uji Durbin-Watson), multikolinearitas (dengan melihat nilai toleransi dan VIF), dan normalitas (menggunakan plot probabilitas) merupakan contoh pengujian asumsi tradisional. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ adalah rumus yang digunakan untuk regresi linier berganda untuk menguji efek parsial dan simultan dalam data. Jika kita ingin mengetahui bagaimana X1 dan X2 bersama-sama memengaruhi Y, kita dapat menggunakan uji F, bukan uji t, yang dirancang untuk menguji efek individual dari setiap variabel independen. Selain itu, analisis korelasi digunakan untuk memastikan seberapa dekat variabel terkait satu sama lain, dan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memastikan sejauh mana faktor-faktor independen berkontribusi pada penjelasan varians variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

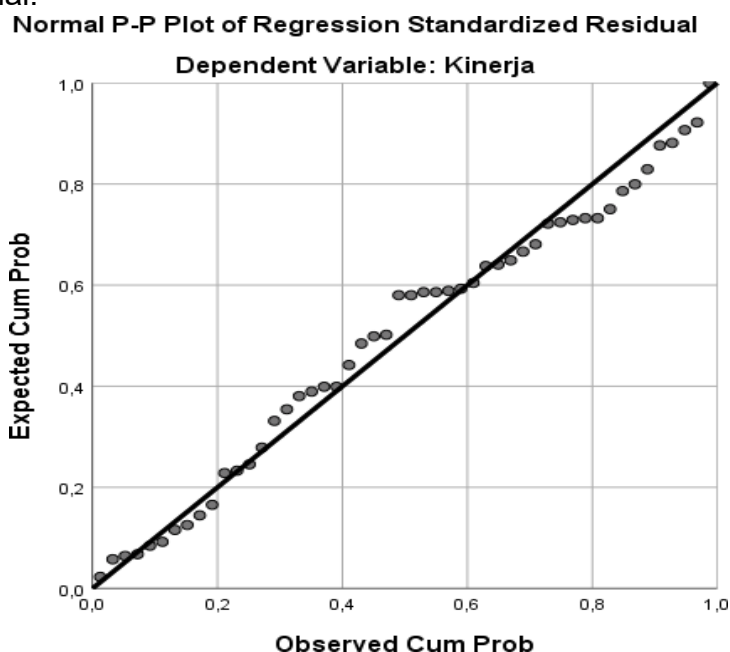
Uji validitas dengan metode Corrected Item-Total Correlation (CITC) digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu item (pernyataan) dalam kuesioner mampu mewakili keseluruhan konstruk yang diukur. Suatu komponen yang dinyatakan valid jika nilai CITC-nya > 0,3.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	58,08	54,769	,477	,865
X1.2	58,20	49,102	,669	,855
X1.3	57,98	54,714	,398	,869
X1.4	57,96	53,958	,484	,865
X1.5	57,84	51,158	,741	,853
X1.6	58,08	50,524	,635	,857
X2.1	57,92	53,014	,507	,864
X2.2	57,86	54,653	,438	,867
X2.3	57,68	53,936	,513	,863
X2.4	57,72	54,532	,456	,866
X2.5	57,86	53,307	,538	,862
Y.1	57,86	56,939	,412	,868
Y.2	58,14	55,633	,385	,869
Y.3	57,68	53,610	,522	,863
Y.4	57,86	52,980	,529	,863
Y.5	57,98	55,285	,396	,868

Pada tabel sebelumnya, Anda dapat mengamati hasil uji validitas di kolom Korelasi Item Terkoreksi-Total. Dengan nilai korelasi lebih tinggi dari 0,3, setiap item mendukung kebenaran setiap proposisi. Uji reliabilitas untuk Item Terhapus dapat dilihat di kolom Cronbach's Alpha, yang menunjukkan bahwa semua item reliabel.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi tradisional, Dimulai dengan uji normalitas, yang menggunakan metode Plot Probabilitas untuk mengetahui apakah distribusi data normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

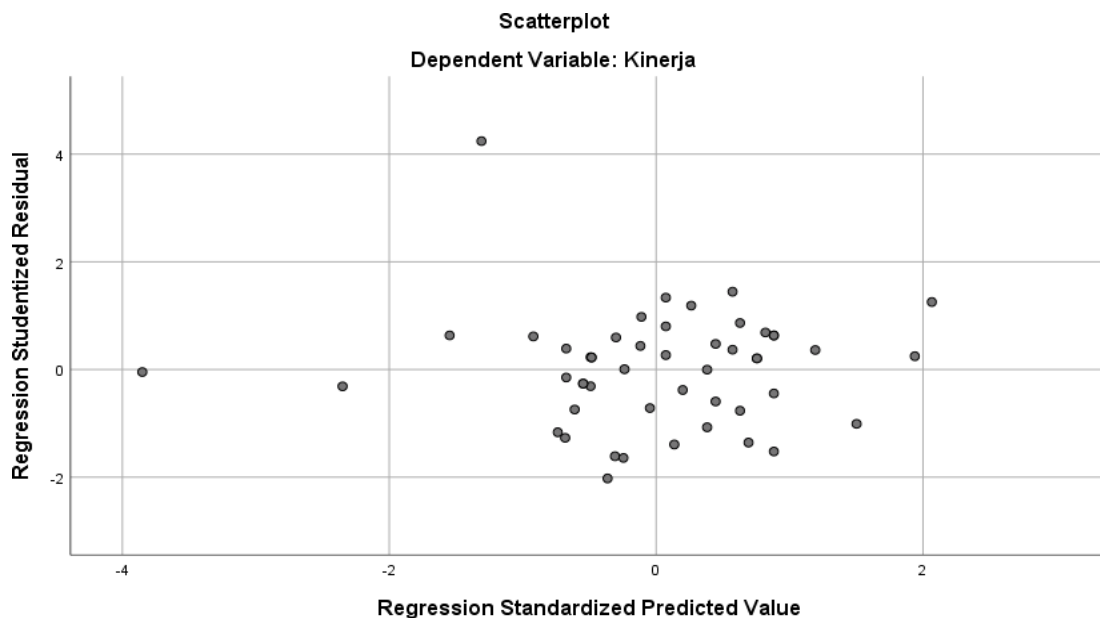
Model regresi memenuhi kondisi normalitas karena titik-titik regresi tersebar di sekitar garis diagonal, seperti yang dijelaskan pada gambar Plot Probabilitas di atas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,960	2,073		3,358	,002		
	Work Life Balance	,104	,100	,161	1,038	,305	,499	2,003
	Emotional Intelligence	,507	,146	,539	3,482	,001	,499	2,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas, semua variabel independen yang digunakan memiliki nilai toleransi sebesar 0,499 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,003. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini yang menunjukkan multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokesdastisitas

Titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol, seperti yang diilustrasikan oleh diagram sebar. Tidak ada pola yang terlihat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen "Kinerja" memenuhi asumsi homoskedastisitas dan linearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,662 ^a	,438	,415	1,893	1,964

a. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja

Tidak adanya autokorelasi karena nilai Durbin-Watson pada tabel di atas adalah 1,964, nilai dU tabel adalah 1,628, dan 4-dU adalah 2,372. Hal ini menghasilkan ($dU < DW < 4 - dU$), yaitu ($1,628 < 1,964 < 2,372$).

Tabel 4. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,960	2,073		3,358	,002
	Work Life Balance	,104	,100	,161	1,038	,305
	Emotional Intelligence	,507	,146	,539	3,482	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Ujian persamaan linear berganda menghasilkan persamaan berikut: $Y = 6,960 + 0,104X_1 + 0,507X_2$. Dengan nilai koefisien keseimbangan kerja-kehidupan sebesar 0,104, persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 0,104 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam keseimbangan kerja-kehidupan. Berdasarkan nilai koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,507, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,507 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam kecerdasan emosional.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,431	2	65,715	18,347	,000 ^b
	Residual	168,349	47	3,582		
	Total	299,780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Work Life Balance

F hitung > F tabel ($18,347 > 3,20$), sehingga H_a diterima sementara H_0 ditolak berdasarkan tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan.

Tabel 6 Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,960	2,073		3,358	,002
	Work Life Balance	,104	,100	,161	1,038	,305
	Emotional Intelligence	,507	,146	,539	3,482	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel sebelumnya, uji-T parsial menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-kehidupan memiliki nilai t hitung sebesar $1,038 < t$ tabel $2,010$, dan tingkat signifikansi $0,305 > 0,05$. Temuan seperti ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memiliki pengaruh yang kecil namun positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Dengan ambang batas signifikansi $0,001 < 0,05$, nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional adalah $3,482$, yang lebih tinggi dari pada nilai t tabel sebesar $2,010$. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap produktivitas pekerja.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial
Correlations**

		Work Life Balance	Emotional Intelligence	Kinerja
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	,708**	,542**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	50	50	50
Emotional Intelligence	Pearson Correlation	,708**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,542**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Terdapat hubungan sebesar 0,542 antara keseimbangan kehidupan kerja dan variabel-variabel yang terdapat dalam tabel. Angka ini berada dalam rentang hubungan sedang, yaitu "0,40 - 0,599" menurut tabel interval koefisien korelasi, yang menunjukkan adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai. Di sisi lain, EQ adalah 0,652. Kecerdasan emosional dan kinerja pegawai berkorelasi kuat, dengan tabel interval menunjukkan nilai antara 0,60 dan 0,799.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,415	1,893

a. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja

Terdapat hubungan yang substansial antara keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai korelasi dalam rentang 0,60 hingga 0,79 berdasarkan standar interpretasi. Berdasarkan hasil uji tersebut, terdapat nilai korelasi simultan sebesar 0,662 antara kedua variabel tersebut dengan output pekerja.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,279	2,100

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja

Skor R-kuadrat sebesar 0,294 menunjukkan sejauh mana Kinerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menyumbang 29,4% dari total dampak, sementara 70,6% sisanya disebabkan oleh variabel lain.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,426	,414	1,894

a. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R-kuadrat sebesar 0,426 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas di kantor kerja. Ini berarti kecerdasan emosional menyumbang 42,6% dari total, sementara faktor-faktor lain menyumbang 57,4%.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,415	1,893

a. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi simultan R-kuadrat sebesar 0,438 ditentukan dari pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain memengaruhi kinerja pegawai lebih besar daripada kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja (56,2% vs. 43,8%).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan di bagian validasi dan pengarsipan Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor 1, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang kecil namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 29,4% distribusikan pada keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan sisanya 70,6% berasal dari sumber lain. Selain itu, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap produktivitas pekerja. Proporsi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional adalah 42,6%, sedangkan proporsi yang dipengaruhi oleh kualitas lain adalah 57,4%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Nilai R-kuadrat sebesar 0,438 menunjukkan tingkat signifikansi statistik yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain menyumbang 56,2% varians dalam kinerja pegawai, sedangkan kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja menyumbang 43,8%. Kebijakan yang mendorong keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi masih dikembangkan dan diterapkan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor 1. Menawarkan inisiatif fleksibilitas kerja, seperti pilihan bekerja dari rumah dan jam kerja fleksibel, dapat membantu mencapai hal ini. Organisasi juga disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kecerdasan emosional staf mereka. Modul tentang kesadaran diri, pengendalian emosi, empati, dan teknik komunikasi dapat disertakan dalam pelatihan ini.

Referensi

- Almasri, M. N. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*.
- Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrais Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Ayu Lestari, E., Kuswiwarno, M., Raya Telang, J., Kamal, K., Bangkalan, K., Timur, J., & Penulis, K. (2024). PT. Media Akademik Publisher Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Dari Lingkungan Kerja Hingga Motivasi. *JMA*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Manajemen, J. M., Kompetensi, P., Emosional, K., Lingkungan, D., Terhadap, K., Pegawai, K., Perkebunan, P. T., Xiv, N., Gula Bone, P., Kabupaten, A., Mahmud, B., Basalamah, S., & Rahman, Z. (2022). TATA KELOLA. *Universitas Muslim Indonesia*, 9(1). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms>
- Rauf, R., Dorawati, A., & STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, H. (2019). *January-Juny" Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep (Vol. 2, Issue 2)*.
- Suwaibah, & Saima Rambe. (2024). *2081-Article Text-7966-1-10-20240314*. 4.
- Tanjung, M., Riwayani, R., Permatasari, D. I., Panggabean, N. Z., & Tanjung, A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 7(2), 1386–1393. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1627>