



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Profesi Barista di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi

Rinaldi Pratama¹, Putri Apria², Nurrahma Sari Putri³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi

Email: rinaldipratama246@gmail.com¹, putriapria8@gmail.com²,
nurrahmah.sputri@uinjambi.ac.id³

Korespondensi penulis: rinaldipratama246@gmail.com

Abstract: Coffee Shop Barista wants their rights as employees according to the previously agreed contract. This study aims to analyze the influence of work-life balance and career development on Barista motivation. This study is a quantitative descriptive study involving 125 Barista Coffee Shop Telanaipura. Descriptive statistical analysis is used to analyze demographic data: Work Life Balance, Career Development, and Motivation, as well as correlation and regression analysis methods. The results of the data analysis show a match between the data and the situation in the field

Keywords: Work-life balance; Career Development, Work Motivation, Barista

Abstrak : Barista Coffee Shop menginginkan haknya sebagai pegawai sesuai dengan kontrak yang sudah disepakati sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap motivasi Barista. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang melibatkan 125 Barista Coffee Shop Telanaipura. Analisis statistik deskriprif digunakan untuk menganalisis data demografis: Work Life Balance, Pengembangan Karir, dan Motivasi, serta metode analisis korelasi dan regresi. Hasil analisis data menunjukkan kesesuaian antara data dan situasi dlapangan

Kata kunci: Work-life balance; Perkembangan Karir, Motivasi Kerja, Barista.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. manajemen sutnber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Work life balance adalah sejauh mana kinerja dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan dan keluarga konsisten dengan prioritas peran hidup individu pada waktu tertentu. Motivasi orang bekerja dalam suatu organisasi adalah adanya peluang untuk berkembang. Secara umum, sudah menjadi fitrah manusia untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari kedudukannya saat ini. Karyawan menginginkan kemajuan dalam hidupnya.

Pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Alasan orang membutuhkan *work life balance* adalah mencegah terjadinya *burnout*. *Burnout* adalah kelelahan ekstrem dan kehilangan semangat yang dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Pengembangan karir sebagai proses peningkatan keterampilan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengertian pengembangan karir adalah serangkaian tugas yang harus menunjang karir para pegawai, karena itu sangat penting untuk menjaga loyalitas, apalagi saat ini semakin sulit dan jarang menemukan karyawan yang berbakat.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pribadi. Saat seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih efisien, mengatasi tantangan dengan lebih baik, dan tetap bertahan meskipun ada kesulitan.

Barista adalah suatu profesi di bidang kuliner atau *food and beverage* yang biasa disingkat FNB. Profesi barista sendiri merupakan salah satu pekerjaan yang cukup potensial di industri kuliner dan minuman, khususnya di kafe atau *coffee shop*. Dimana industri kopi di Indonesia saat ini berada di masa *grow and scale up*, ditunjukkan mulai banyak perusahaan besar yang masuk di Indonesia dan menyebar di kota-kota besar bahkan di kota kecil. Semakin banyak industri kopi yang masuk dan berkembang di Indonesia, maka semakin banyak pula peluang lowongan pekerjaan yang tersedia, seperti barista.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yang berbunyi *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Motivasi semakin penting agar konsumen mendapatkan tujuan yang diinginkannya secara optimum.

Motivasi adalah proses mencoba memengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Menurut Amstron dan Baron, kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang mutlak dan harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui efisiensi atau tingkat keberhasilan karyawan (Sumual, 2017). Salah satu teori yang membahas Motivasi kerja adalah teori penetapan tujuan *Goal Setting Theory*.

Goal Setting Theory adalah konsep yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1960-an yang menyatakan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja seseorang. Dalam konteks penilaian kerja, teori ini dapat digunakan untuk memberikan arah yang jelas bagi individu dalam pekerjaan mereka, serta membantu meningkatkan motivasi dan pencapaian hasil yang diinginkan.

2. WORK-LIFE BALANCE

Work-life balance adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Work-life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Work-life balance mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja Lockwood dalam work-life balance adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang.

Work-life balance adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaanya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Work-life balance adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

Work life balance adalah suatu konstruktur yang menjelaskan persepsi individu terhadap keseimbangan yang terjadi dalam diri seseorang karyawan dalam hal kehidupan

kerja dan kehidupan pribadi. (D M Powell & Paul J Mayer, 2004). Salah satu teori yang membahas *work life balance* adalah *Conservation of Resources Theory*.

Conservation of Resources Theory yang dikembangkan oleh Stevan Hobfoll pada tahun 1989, adalah teori psikologi yang berfokus pada bagaimana individu berusaha untuk memperoleh, memelihara, dan melindungi sumber daya mereka. Dalam konteks keseimbangan kehidupan kerja, teori tersebut menyatakan bahwa orang termotivasi untuk melestarikan sumber daya mereka dan akan mengalami stres jika sumber daya tersebut terancam, hilang, atau terkuras.

3. PERKEMBANGAN KARIR

Perkembangan adalah serangkaian tahapan-tahapan dalam ruang kehidupan yang bersifat dinamis dan menuntut adanya perubahan-perubahan. Konsep karier berasal dari bahasa Latin dan Prancis, istilah karier pada awalnya menunjukkan pengertian pathway (jalan kecil) atau racecourse (lintasan balapan), lintasan atau pergerakan cepat manusia, kuda, burung elang, bendabenda angkasa atau serangkaian tindakan. Selanjutnya pada awal tahun ke-19, istilah itu berubah menjadi beberapa makna yang saat ini kita kenal dan sejak saat itu digunakan dalam berbagai cara pada aneka domain/ranah dengan tujuan-tujuan yang berbeda.

Perkembangan karier merupakan bentuk dari sebuah rangkaian perubahan-perubahan yang terjadi pada tingkat kehidupan dan dipengaruhi oleh pemahaman diri (self), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki seseorang dan berbagai harapan dalam penentuan pilihan karier yang akan dipilih. Perkembangan karier adalah suatu proses yang berjalan dengan perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan pengalaman dan juga dipengaruhi pada keputusan individu mengenai karier dan gaya hidup.

Pengembangan karir Penyelenggaraan program pengembangan karir merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil lebih dari sekedar mengandalkan peluang atau rekrutmen eksternal yang dapat dilaksanakan secara terburuburu. Salah satu teori yang membahas pengembangan karir adalah teori Herzberg. (Stephen P Robbins, 2008).

Teori Herzberg yang menyatakan bahwa perusahaan besar sering kali tidak transparan dalam cara mereka mengelola bisnis, terutama dalam hal pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi kepada publik. Ia berpendapat bahwa perusahaan

dan pemilik bisnis sering kali lebih memilih untuk menjaga informasi penting agar tetap tertutup demi kepentingan mereka sendiri, sehingga mengurangi akuntabilitas dan transparansi.

METODE PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/response dengan dua atau lebih variabel bebas/predictor.

Populasi dan Sampel

Item penelitian lengkap yang digunakan sebagai sumber data dan memiliki fitur tertentu disebut sebagai populasi. Atau bisa dikatakan bahwa populasi merupakan generalisasi dari hal-hal atau topik yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya akan menarik kesimpulannya. Adapun populasi didalam penelitian ini merupakan seluruh barista *coffee shop* telanaipura. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang dipilih harus betul-betul mewakili populasi yang ada. Mengingat jumlah barista hanya 125, maka penulis ingin menggunakan semua sampel tersebut.

Metode Pengelolaan dan Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Nilai validitas kuesioner penelitian ditentukan dengan menggunakan uji validitas. Apa yang harus dihitung dapat ditentukan dengan menggunakan alat yang disebut validitas. Data yang telah dikumpulkan tidak menyimpang dan faktor-faktor yang dapat diketahui melalui validitas dapat dikategorikan sebagai relevansi tinggi atau rendah. (Ghozali dan Imam, 2017).

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah cara yang digunakan untuk mengetahui apakah data didalam penelitian itu telah terdistribusi secara normal atau belum. Pada uji normalitas terdapat indikator yang dapat disebut juga dengan nilai signifikansi.

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji multikolinearitas didalam penelitian ini dilakukan untuk menguji

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi/ hubungan yang kuat antara variabel independent.

Uji Heterokedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk mengidentifikasi model regresi didalam model penelitian itu terjadi *heteroskedastisitas* atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *heteroskedastisitas* memiliki tujuan untuk menguji apakah didalam model regresi itu terjadi ketidaksamaan variasi/*variance* dari nilai *residual* satu pengamat kepada pengamat yang lainnya,

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut merupakan Analisa korelasi antara dua atau lebih variabel *independent/ bebas* serta terikat untuk mendeterminasi apakah hubungan tersebut negatif ataupun positif. Hal tersebut dapat dilihat dengan menggunakan beta ternormalisasi dan koefisien regresi sebagai berikut ini :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Karyawan

X₁ = Work-life Balance

X₂ = Pengembangan Karir

b = Koefisien Regresi

e = *Error Term / Tingkat Kesalahan*

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi/R² digunakan untuk memprediksi ataupun melihat seberapa besar kontribusi atau pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model/*Goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik

Uji t

Uji t atau pengujian secara parsial dapat dilakukan guna mengetahui terdapat pengaruh atau tidaknya pada masing-masing variabel *independent/X* secara parsial terhadap variabel *dependent/Y*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuisisioner Mengukur Variabel Work-Life Balance (X_1) Variabel Work-Life Balance diukur dengan 3 (tiga) buah pertanyaan dalam angket / kuesioner. Untuk keperluan pengujian validitas digunakan analisis Pearson Product Moment. (Slamet Widodo, 2023). Hasil pengujian kuesioner untuk variabel Work-Life Balance dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X_1)

Indikator	<i>Validitas</i>	Keterangan
	<i>Signifikansi (2-tailed)</i>	
$X_{1.1}$	0,2943	<i>Valid</i>
$X_{1.2}$	0,2943	<i>Valid</i>
$X_{1.3}$	0,2943	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 sebagai standar pengujian, maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pengukur variabel Work-Life Balance (X_1), mempunyai nilai koefisien korelasi product moment atau Person Korelasi bernilai positif dan nilai sig.(2-tailed) 0,05. Dengan demikian dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Work-Life Balance (X_1) dinyatakan valid, yang berarti instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan.

Uji Validitas kuesioner Pengukur Variabel pengembangan karir (X_2) Variabel pengembangan karir di ukur dengan 3 (tiga) buah pertanyaan dalam angket / kuesioner. Untuk keperluan pengujian validitas digunakan analisis Pearson Product Moment. Hasil pengujian validitas kuesioner untuk variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2)

Indikator	<i>Validitas</i>	Keterangan
	<i>Signifikansi (2-tailed)</i>	
$X_{2.1}$	0,2943	<i>Valid</i>
$X_{2.2}$	0,2943	<i>Valid</i>
$X_{2.3}$	0,2943	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 sebagai standar pengujian, maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pengukur variabel Pengembangan Karir (X_2), mempunyai nilai koefisien korelasi product moment 60 atau Person Korelasi bernilai positif dan nilai sig.(2-tailed) 0,05. (Slamet Widodo, 2023). Dengan demikian dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Pengembangan Karir (X_2) dinyatakan valid, yang berarti instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan.

Uji Validitas kuesioner Pengukur Variabel Motivasi Kerja (Y) Variabel Motivasi Kerja (Y) diukur dengan 3 (tiga) pertanyaan dalam angket/kuesioner. Untuk keperluan pengujian validitas digunakan analisis Pearson Product Moment. Hasil pengujian validitas kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Indikator	Validitas	Keterangan
	Signifikansi (2-tailed)	
Y1	0,2943	Valid
Y2	0,2943	Valid
Y3	0,2943	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 sebagai standar pengujian, maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pengukur variabel Motivasi Kerja (Y), mempunyai nilai koefisien korelasi product moment atau Person Korelasi bernilai positif dan nilai sig.(2-tailed) 0,05. Dengan demikian dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Motivasi Kerja (Y) dinyatakan valid, yang berarti instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner yang reliabel atau tidak menggunakan Alpha Croanbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika Alpha Croanbach $\geq 0,06$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,06. Berikut adalah hasil uji Reliabilitas:

Tabel 1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas			
Variabel	Chronbac's Alpha	N of Item	Keterangan
Work-Life Balance (X_1)	0,983541	3	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir (X_2)	0,977803	3	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (Y)	0,988231	3	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Pada tabel 4.7 hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai Alpha Croanbach atas variabel Work-Life Balance (X_1) sebesar 0,983541, Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,977803 dan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,988231. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai Alpha Croanbach $\geq 0,06$. Hal ini menunjukan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal. Sedangkan nilai $> 0,05$ adalah distirbusi normal atau berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 1.5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.060941226
Most Extreme Differences	Absolute	.305
	Positive	.305

	Negative	-.181
Test Statistic		.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^C
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber/: Data Primer yang telah diolah 2025

Dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa hasil Kolmogorov smirnov yang diolah menggunakan SPSS V 25 menunjukkan nilai sig 0,200, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas didalam model yang terbentuk. Dalam model regresi diharapkan antar variabel bebas tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF lebih kecil dari 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas begitupun sebaliknya. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 1.6
Uji Multikolinierita

Coefficientsa						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig .	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,12 7	0,14 7		0,86 6	0,38 8	

	Work Life Balance	0,81 8	0,11 4	0,787 8	7,19 0	0,00 0	0,21 0	7,67 0
	Pengembangan karir	0,20 5	0,11 2	0,200 0	1,83 0	0,07 0	0,21 0	7,67 0
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja								

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari Tabel 4.9 diketahui bahwa pada uji multikolineritas semua variabel independen yaitu Work- Life Balance (X_1) dan pengembangan Karir (X_2) mendapatkan hasil nilai VIF adalah 7,670 yang lebih kecil dari < 10 dan nilai tolerance 0,21 lebih besar dari $> 0,1$, oleh karena itu tidak ada korelasi antar variabel bebas didalam variabel dependen atau dapat disimpulkan bahwa asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dan dalam uji heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil pengujian menghasilkan harga taraf signifikansi $> 0,05$ maka dalam model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas maka dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Berikut hasil uji Glejser dibawah ini:

Tabel 1.7. Uji Heterokdesitas dengan Glejser

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.068	2.704		1.134	.265
	Work-Life Balance	.134	.100	.282	1.350	.187

	Pengembangan karir	-.204	.124	-.344	-1.646	.110
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10, dijelaskan bahwa variable independen yang terdiri dari Work-Life Balance (X_1) dan Pengembangan karir (X_2), memiliki nilai sig 0,187 dan 0,110. Sehingga nilai sig masing-masing variable independen diatas lebih besar dari $>0,05$ yang berarti bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. sehingga asumsi non heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), dengan satu variabel terikat (Y) dan kontribusi variabel X_1 , X_2 secara bersama-sama terhadap Y.

Tabel 1.8. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		c			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.000
	Work-Life Balance	.497	.167	.496	2.973	.000
	Pengembangan Karir	.274	.208	.220	1.317	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan table 4.13 dapat diperoleh persamaan Linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.106 + 0.497X_1 + 0.274X_2$$

Dimana:

Y : Motivasi Kerja

X_1 : Work Life Balance

X_2 : Pengembangan Karir

e = Standar Error

Dari hasil uji analisis di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.106 artinya jika variabel Work-Life Balance (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) adalah 0 satuan, maka Motivasi Kerja (Y) yang dihasilkan nilainya adalah 5.106 satuan.
2. Koefisien regresi Work-Life Balance (X_1) sebesar 0,497 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Work-Life Balance sebesar satuan, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.497 satuan.
3. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.274 satuan.
4. Konstanta sebesar 5.106 artinya jika variabel Work-Life Balance (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) adalah 0 satuan, maka Motivasi Kerja (Y) yang dihasilkan nilainya adalah 5.106 satuan.
5. Koefisien regresi Work-Life Balance (X_1) sebesar 0,497 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Work-Life Balance sebesar satuan, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.497 satuan.
6. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.274 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengukur apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y). Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y). Jika nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan

jika sebaliknya maka hipotesis ditolak. Uji hipotesis parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.9. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.270
	Work-Life Balance	.497	.167	.496	2.973	.006
	Pengembangan karir	.274	.208	.220	1.317	.197
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 diperoleh hasil nilai sig. untuk variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,006 t tabel 1,695 artinya terdapat pengaruh signifikan variabel XI terhadap variabel Y dengan kata lain H1 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. Al, (2022) juga menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Work-Life Balance dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

8. Uji Hipotesis Stimultan (Uji F)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$, dengan ketentuan dikatakan signifikan apabila nilai sig < 0,05. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 1.10 Hasil Uji Hipoteisis Stimultan (f)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	81.037	2	40.519	11.119	.000 ⁵
	Residual	112.963	31	3.644		
	Total	194.000	33			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Pengembangan Karir						

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.12 diperoleh hasil nilai sig. untuk variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. dan f hitung $11.119 > f$ tabel 3.30, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 1.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ⁵	.418	.380	1.909
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Pengembangan Karir				

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat dari R Square adalah 0,418 atau sebesar 41,8% yang artinya variabel Motivasi Kerja dijelaskan sebesar 41,8% oleh Work-Life Balance dan Perkembangan Karir. Selisihnya sebesar 58,2% (100% - 58,2%) dijelaskan oleh faktor atau variabel yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Profesi Barista Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi”, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Barista di Coffee Shop Telanaipura. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai probalitas (Sig.) sebesar $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.973 > t$ tabel 1.695. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Work-life Balance (X1) secara signifikan terhadap Motivas Kerja Barista (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Work-Life Balance dan Perkembangan Karir terhadap Motivas Kerja Barista.
2. Perkembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Barista di Coffee Shop Telanaipura. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai probalitas (Sig.) sebesar $0.197 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $1.317 < t$ tabel 1.695. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh Perkembangan Karir (X2) secara signifikan terhadap Motivas Kerja Barista (Y). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Work-Life Balance dan Perkembangan Karir terhadap Motivas Kerja Barista.
3. Secara Simultan Variabel Work-life Balance (X1) dan Perkembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini dilihat dari nilai f hitung $11.119 > f$ tabel 3.30 yaitu dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh Work-life Balance (X1) dan Perkembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Motivas Kerja Barista (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, *Psikologi tentang Pengalaman religious penerjemah afthonul Afif*, (Yogyakarta: Ircisod, 2021).
- Abraham H Maslow, *Teori Motivasi Dengan Ancangan Hierarki Kebutuhan Manusia* (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1984).
- Edwin A Locke, *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, (Prentince Hall, 1990, Edisi Berilustrasi, 2008).
- Ghozali dan Imam, *Analisis Multivariate Dan Ekonometrika: Teori, Konsep Dan Aplikasi Dengan EViews* (Semarang: UNDIP, 2017).
- Slamet Widodo Dkk., Buku Ajar Metode Penelitian (Pangkal Pinang: Cv Science Techno Direct, 2023).
- Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV. Gita Lentera: Padang, 2023).
- Mega Utama. Zahera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*, (Jakarta: UNJ Press, 2020).
- Meisy Risna Yeni, Miftah Miftah, Efni Anita, "Analisis Manajemen Keuangan Syariah Pada Usaha Coffe Janji Jiwa Kota Jambi" (Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024)
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).
- Stephen P Robbins, Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, (Jakarta; Lentera Agung, 2008).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: CV.
- Anija Wau, "Pengaruh Motivasi Kerja ddan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Akuntansi 1 No 1* (2022).
- Destry Yayu Ramdhani, Dr Rasto, "Keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan," *Jurnal manajemen dan sistem informasi 20 No 1* (2021)
- D M Powell & Paul J Mayer, "Side-Bet Theory and the ThreeComponent Model of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior* (2004).
- Herawati Susilaningrum, "Dukungan Sosial Dengan Work Life Balance pada pekerja Wanita Yang Telah Menikah PT.X Yogyakarta," *Jurnal Inovasi Penelitian 3 No 8* (2023)
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, No. 1).
- Lijuan Chen, "Childhood Migration and Work Motivation in Adulthood; Evidence From China," *Journal of Business 132* (2021).
- Lukkita Aga, "Pengaruh Work life Balance, Pengembangan Karir an Motivasi Terhadap Turnover Intention di PT. Petro Jasa Energi," *JIM 2 No 3* (2023).
- Muhammad Ridi Afandi Agus Masrul, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen 11* No 3 (2023)
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Ekonomi, Akuntansi Dan Bisnis
- Olfa Yolanda, Sucipto Sucipto, Efni Anita, "Prospek Pengembangan Usaha Minuman Thai Tea Dalam Meningkatkan Pendapatan Pada Bisnis Waralaba Cafe Teanol Di Kec. Telanaipura Kota Jambi", (UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2024)

- Oktufiani Dwi Wulansari, "Studi Literatur: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance," *Psychopreneur Journal* 7 No 1 (2023)
- Putri Apria Ningsih, "Rekonstruksi Manajemen Keuangan Keluarga Dalam Mewujudkan Keluarga Sakinah", Lembaga UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021
- Putri Wilhelmina, Efni Anita, Rabiyatul Alawiyah, "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pulau Sambu Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir", *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 2023.
- Rafidah, Efni Anita, Siti Mawarni, "PENGARUH PENGETAHUAN KONSUMEN, MOTIVASI,DAN KUALITAS PELAYANANTERHADAP KEPUTUSAN MENJADI NASABAH BANK SYARIAH INDONESIA(Studi Pada Nasabah Bank Syariah Indonesia KCP Sungai BaharJambi)" (*Journal Of Islamic Banking* 3 No.2 ,2023)
- Ranti Lukmiati, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis* Dewantara 3 No 3 (2020)
- Rima Nur Ainnisyah, Isnurrini Hidayat Susilowati, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan," *Widya Citra II* No 1 (2018).
- Shavira dan Febrian, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk," *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2 No 4 (2023).
- Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 1, No 1 (2015).
- Sumual, Manajemen *Sumber Daya Manusia*, (CV Rozarie 2017).
- Soestrino. Edy, *Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Kencana, 2020).