

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KREATIVITAS, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. LUSUKA KREATIF DI SIDOARJO

Alfina Nadya Ayuningtyas
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
alfinanadyaa30@gmail.com

Sri Budi Kasiyati
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
k_sribudi@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation, creativity, and work–life balance on employee performance in the production department of PT Lusuka Kreatif in Sidoarjo. The research employs a quantitative approach using a saturated sampling technique, in which the entire population of 40 production employees was selected as respondents. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale, with all measurement items having met validity and reliability requirements and satisfied the classical assumptions of multiple linear regression, including tests of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the partial and simultaneous effects of the three independent variables on the dependent variable. The results indicate that work motivation has no significant effect on employee performance, while creativity and work–life balance have a positive and significant effect. Simultaneously, work motivation, creativity, and work–life balance significantly influence employee performance. The Adjusted R Square value of 0.523 indicates that 52.3% of the variance in employee performance can be explained by the three variables, while the remaining variance is influenced by other factors outside the model. These findings conclude that creativity and work–life balance are significant determinants of employee performance, whereas work motivation has not shown a significant effect within the organizational context of this study.

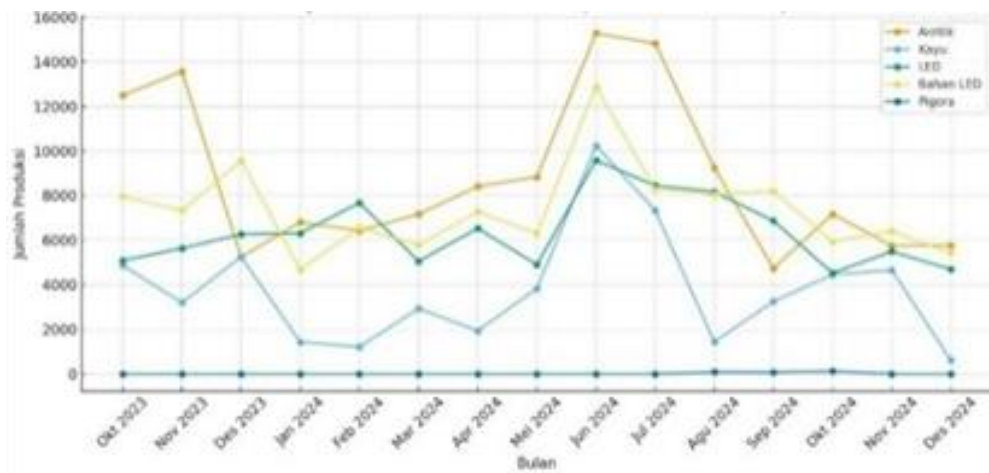
Keywords: *Work Motivation, Creativity, Work-Life Balance, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis global yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing melalui kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan dipandang sebagai faktor krusial yang menentukan produktivitas, kualitas produk, serta kepuasan pelanggan Sherly et al., (2022). Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, terutama di era digital, menuntut perusahaan untuk adaptif dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, motivasi kerja, kreativitas, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menjadi isu strategis yang relevan dalam meningkatkan kinerja.

Di Indonesia, sektor industri kreatif tumbuh pesat dan berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Data Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) menunjukkan bahwa subsektor kerajinan, dekorasi rumah, dan produk custom memiliki prospek besar dalam pasar domestik maupun ekspor. Hal ini menuntut perusahaan di bidang industri kreatif untuk tidak hanya fokus pada efisiensi produksi, tetapi juga mendorong kreativitas karyawan agar mampu menghasilkan inovasi yang sesuai dengan tren pasar (Lengkey et al., 2021).

PT. Lusuka Kreatif merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2020 di Sidoarjo, Jawa Timur. Lusuka lahir di tengah pandemi Covid-19, saat interaksi tatap muka sangat terbatas. Kondisi tersebut memunculkan kebutuhan untuk mengirimkan hadiah secara online. Menjawab kebutuhan itu, Lusuka menghadirkan layanan gift online dengan fitur personalisasi. Hingga kini, Lusuka fokus pada produksi kado dan hiasan rumah berbasis custom yang membutuhkan ide-ide kreatif dan detail ketelitian agar sesuai dengan permintaan konsumen.



Gambar 1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa produksi PT. Lusuka Kreatif menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan sepanjang periode Oktober 2023 hingga Desember 2024. Beberapa jenis produk seperti Akrilik dan Bahan LED mengalami peningkatan tajam pada pertengahan tahun 2024, namun kembali menurun pada kuartal berikutnya. Sementara itu, produk Kayu dan LED menunjukkan pola yang tidak stabil dengan penurunan drastis pada beberapa bulan awal 2024 dan peningkatan kembali di pertengahan tahun. Adapun produk Pigura relatif menunjukkan tingkat produksi yang paling rendah dan cenderung konstan tanpa lonjakan berarti.

Fenomena fluktuasi produksi tersebut mengindikasikan adanya ketidakonsistenan dalam pencapaian target produksi, yang tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis seperti ketersediaan bahan baku atau kapasitas mesin, tetapi juga faktor nonteknis yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja karyawan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja, kreativitas, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpotensi menjadi faktor penentu dalam menjaga stabilitas produktivitas dan kualitas hasil kerja di bagian produksi.

Ketika motivasi kerja menurun, karyawan cenderung mengalami penurunan semangat dan produktivitas, yang berdampak pada jumlah output. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian pesanan pelanggan. Di sisi lain, keterbatasan kreativitas dapat memengaruhi inovasi produk custom yang menjadi ciri khas perusahaan, sementara ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan konsistensi performa. Oleh karena itu, peningkatan motivasi, pengembangan kreativitas, serta penerapan kebijakan kerja yang mendukung work-life balance menjadi penting untuk menekan fluktuasi produksi sebagaimana terlihat pada grafik tersebut.

Teori motivasi menyatakan bahwa dorongan internal dan eksternal karyawan sangat memengaruhi perilaku kerja. Penelitian Caissar et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BUMN di Jawa Barat. Hasil serupa ditemukan oleh Nur Adinda et al. (2023) pada PT Antam Tbk yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi menjadi aspek fundamental dalam upaya peningkatan performa individu maupun organisasi.

Kreativitas juga memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri berbasis ide dan inovasi. Lengkey et al. (2021) membuktikan bahwa kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Dua Sudara Kota Bitung. Susanti et al. (2021) menambahkan bahwa kreativitas dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri perkapalan. Hasil ini memperkuat asumsi bahwa kreativitas merupakan modal intelektual yang menentukan kualitas hasil kerja.

Work life balance menjadi isu yang semakin penting seiring dengan meningkatnya beban kerja di era modern. Ardiansyah dan Surjanti (2020) mengungkapkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh melalui komitmen organisasi. Sebaliknya, Sherly et al. (2022) menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya variabilitas pengaruh work-life balance pada konteks organisasi yang berbeda.

Nawano et al. (2024) menekankan bahwa penerapan *work life balance* berkontribusi besar terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Namun, Kithae dan Keino (2016) menunjukkan adanya pengaruh negatif *work life balance* terhadap kinerja pada konteks perusahaan telekomunikasi. Kontradiksi temuan ini memperlihatkan bahwa faktor work-life balance belum menghasilkan konsensus akademik yang beragam.

Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa motivasi, kreativitas, dan work-life balance merupakan faktor yang saling melengkapi. Motivasi mendorong energi kerja, kreativitas menghasilkan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan, sedangkan *work life balance* menjaga stabilitas psikologis agar karyawan tetap produktif. Sinergi dari ketiga faktor ini diyakini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun demikian, terdapat research gap yang cukup jelas, yaitu adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian *work life balance*, keterbatasan konteks

penelitian pada industri kreatif produksi berbasis custom, serta keterbatasan metode penelitian yang belum menguji ketiga variabel secara simultan.

Dengan adanya gap tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan pada PT Lusuka Kreatif yang memiliki karakteristik unik dalam industri kreatif berbasis pesanan custom. Fokus penelitian pada bagian produksi semakin relevan karena kinerja karyawan di bagian ini sangat menentukan keberhasilan pemenuhan permintaan pelanggan dan keberlanjutan bisnis.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kreativitas, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Lusuka Kreatif.

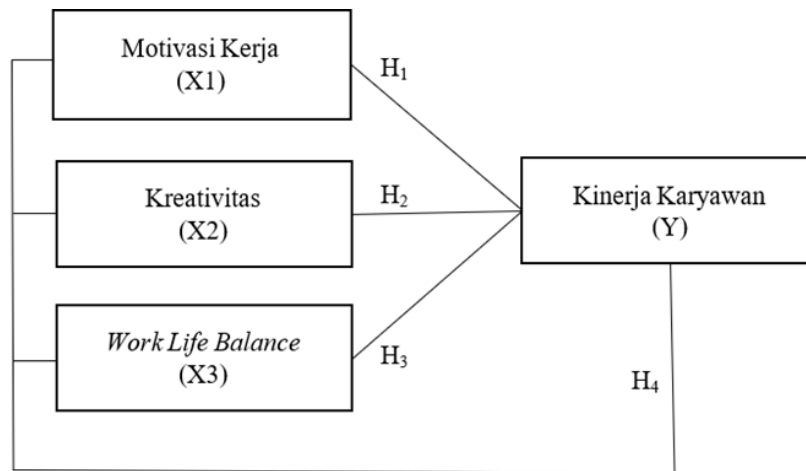
B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Caissar et al., (2022), motivasi kerja adalah kondisi di dalam diri seseorang yang membuatnya termotivasi dan mengarahkan cara kerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Penjelasan ini sama dengan pendapat Nur Adinda et al., (2023) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, gigih, dan konsisten demi mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Kreativitas dalam konteks kerja dipahami sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan gagasan baru yang berguna, orisinal, dan dapat diterapkan secara langsung dalam aktivitas kerja. (Lengkey et al., 2021) mendefinisikan kreativitas sebagai keterampilan individu dalam menciptakan solusi inovatif yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi serta kualitas layanan publik. (Rompas et al., 2020) menambahkan bahwa kreativitas merupakan keterampilan berpikir yang memungkinkan karyawan melahirkan ide-ide unik, berbeda, tetapi relevan dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Sherly et al. (2022) *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara aktivitas kerja dan kebutuhan personal, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas. Nawano et al. (2024) menambahkan bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang menjaga produktivitas jangka panjang dalam era kerja hybrid, di mana batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan semakin kabur.

Kinerja karyawan merupakan konsep multidimensional yang banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Caissar et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah orientasi hasil yang menunjukkan seberapa efektif individu, tim, atau organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Lengkey (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian aktual seseorang dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan standar organisasi. Definisi ini menekankan pada perbandingan antara standar kerja dengan output nyata yang dihasilkan oleh karyawan.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Lusuka Kreatif di Sidoarjo.
H₂: Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Lusuka Kreatif di Sidoarjo.
H₃: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Lusuka Kreatif di Sidoarjo.
H₄: Motivasi kerja, kreativitas, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Lusuka Kreatif di Sidoarjo.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kreativitas, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lusuka Kreatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, karena berfokus pada pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), di mana seluruh karyawan bagian produksi dijadikan responden penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Proses analisis dibantu dengan program SPSS agar hasil penelitian lebih akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

MOTIVASI KERJA (X1)			
Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,529	0,312	Valid

X1.2	0,397	0,312	Valid
X1.3	0,485	0,312	Valid
X1.4	0,564	0,312	Valid
X1.5	0,429	0,312	Valid
X1.6	0,684	0,312	Valid
X1.7	0,705	0,312	Valid
X1.8	0,705	0,312	Valid
KREATIVITAS (X2)			
Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,512	0,312	Valid
X2.2	0,675	0,312	Valid
X2.3	0,701	0,312	Valid
X2.4	0,579	0,312	Valid
X2.5	0,746	0,312	Valid
X2.6	0,594	0,312	Valid
X2.7	0,588	0,312	Valid
X2.8	0,795	0,312	Valid
X2.9	0,607	0,312	Valid
WORK LIFE BALANCE (X3)			
Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,436	0,312	Valid
X3.2	0,500	0,312	Valid
X3.3	0,590	0,312	Valid
X3.4	0,613	0,312	Valid
X3.5	0,641	0,312	Valid
X3.6	0,648	0,312	Valid
X3.7	0,502	0,312	Valid
X3.8	0,692	0,312	Valid
X3.9	0,525	0,312	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)			
Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,685	0,312	Valid
Y1.2	0,544	0,312	Valid
Y1.3	0,709	0,312	Valid
Y1.4	0,736	0,312	Valid
Y1.5	0,614	0,312	Valid
Y1.6	0,679	0,312	Valid
Y1.7	0,745	0,312	Valid
Y1.8	0,687	0,312	Valid
Y1.9	0,467	0,312	Valid
Y1.10	0,514	0,312	Valid

Sumber: Lampiran 3

Merujuk pada Tabel diatas, seluruh butir pernyataan pada variabel independen maupun dependen telah memenuhi syarat validitas. Indikator-indikator

yang meliputi motivasi kerja, kreativitas, serta *work life balance* secara keseluruhan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lusuka Kreatif Indonesiadi Sidoarjo. Dari total 36 item pernyataan yang diuji, semuanya dinyatakan valid karena nilai r hitung melebihi r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,6	0,700	Reliabilitas
Kreativitas	0,6	0,824	Reliabilitas
<i>Work Life Balance</i>	0,6	0,743	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,6	0,833	Reliabilitas

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja, kreativitas, serta *work life balance* secara keseluruhan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lusuka Kreatif Indonesiadi Sidoarjo. menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pada indikator tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06983008
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.062
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang mencapai 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Multikolineritas

Tabel 4. Multikolineritas
Coefficients^a

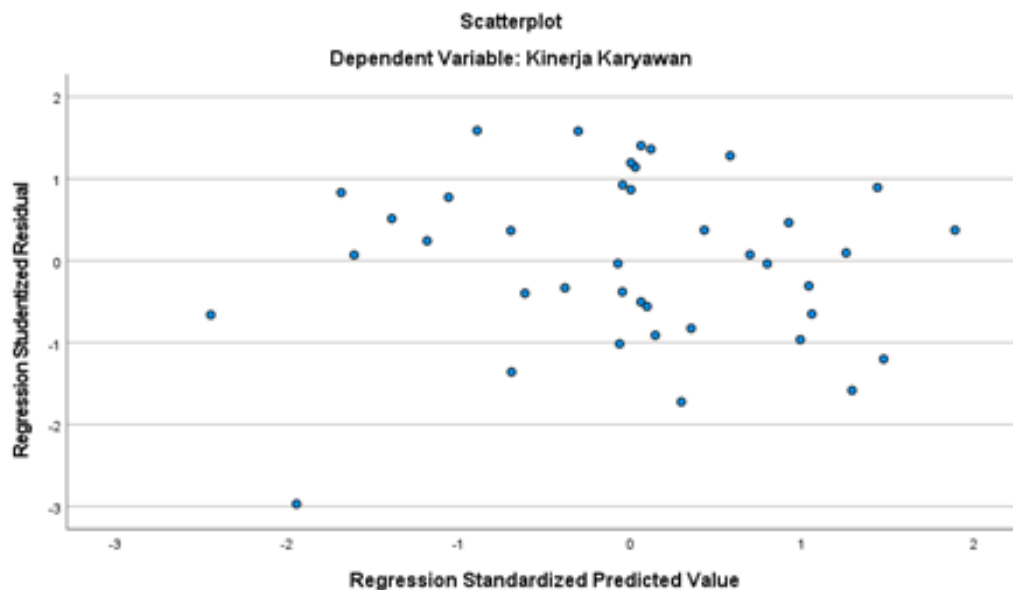
Model			
1	Motivasi Kerja	.621	1.611
	Kreativitas	.684	1.463
	<i>Work Life Balance</i>	.759	1.317

Collinearity Statistics Tolerance VIF

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

Berdasarkan hasil diatas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Motivasi Kerja menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,621 dengan VIF 1,611, Kreativitas memiliki nilai Tolerance 0,684 dengan VIF 1,463, dan Work Life Balance memiliki nilai Tolerance 0,759 dengan VIF 1,317. Nilai-nilai tersebut berada dalam batas yang diperbolehkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolineritas. Dengan demikian, seluruh variabel independen dapat digunakan dan dinilai layak untuk masuk dalam tahap analisis regresi selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedaseisitas

Hasil analisis pada gambar 3 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.212	6.028		2.192	.035
	Motivasi Kerja	-.337	.195	-.271	-1.934	.061
	Kreativitas	.347	.142	.327	2.449	.019
	<i>Work Life Balance</i>	.781	.143	.694	5.471	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Nilai (α) yang didapatkan adalah 13.212 dengan tanda positif. Artinya, jika semua variabel tetap konstan atau bernilai nol, maka tingkat dasar kinerja karyawan adalah 13,212.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar -0,337 menunjukkan pengaruh positif. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar -0,337.
- Koefisien Kreativitas sebesar 0,347 juga menunjukkan pengaruh positif. Jadi, setiap peningkatan 1 satuan Kreativitas akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,347.
- Koefisien *Work Life Balance* sebesar 0,781 berarti variabel ini memberikan pengaruh positif. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan *Work Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,781.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.523	3.195
a. Predictors: (Constant), <i>Work Life Balance</i> , Kreativitas, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,523 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kreativitas (X2), dan *Work Life Balance* (X3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lusuka Kreatif Sidoarjo. Jika diubah menjadi persentase, maka 52,3% pengaruh tersebut berasal dari ketiga variabel tersebut. Sementara itu, 47,7% pengaruhnya masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.212	6.028		2.192
	Motivasi Kerja	-.377	.195	-.271	.061
	Kreativitas	.347	.142	.327	.019
	<i>Work Life Balance</i>	.781	.143	.694	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Nilai thitung -1.934 dengan nilai signifikan 0,061. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lusuka Kreatif Sidoarjo. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marfii Prasitia dan Imron Rosyadi (2025), yang hasilnya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai thitung 2.449 dengan nilai signifikansi 0,019. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kreativitas secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Lusuka Kreatif Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristin Apriyani (2023). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kreasi Grafika.
- Nilai 5.471 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Lusuka Kreatif Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Agung Satriyo & Diah Ayu (2023). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wirakimfood Indonesia.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.570	3	155.857	15.266	.000 ^b
	Residual	367.530	36	10.209		
	Total	835.100	39			

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Predictors: (Constant) *Work Life Balance*, Kreativitas, Motivasi Kerja

Nilai F hitung > F tabel yaitu $15.266 > 2.87$ dengan signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Kreativitas, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lusuka Kreatif.
2. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lusuka Kreatif.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lusuka Kreatif.
4. Motivasi kerja, kreativitas, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lusuka Kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134–143. Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(4), 1211–1225. Universitas Negeri Surabaya.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)*. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2021). *Pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung)*. Jurnal EMBA, 9(1), 1242–1251. Universitas Sam Ratulangi.
- Nawano, R., Sarpan, S., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). *Work-life balance terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen, 11(2), 180–191. Universitas Persada Indonesia Y.A.I. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2021). *Inovasi dan kreativitas kaitannya dengan kinerja karyawan*. Jurnal Youme, 163–167. Universitas Sam Ratulangi.
- Sherly, S., Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). *Pengaruh kepemimpinan strategis dan work-life balance terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Kewarganegaraan, 6(3), 6250–6255. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung.

Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). *Pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan*. Dimensi: Jurnal Manajemen, 10(2), 346–362. Universitas Riau Kepulauan.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>