

Pengaruh Neuroleadership dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan

Diana Butar Butar¹, Yuli Arnida Pohan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oct 01, 2026

Revised Oct 14, 2026

Accepted Oct 22, 2026

Keywords:

Neuroleadership;
Nurse Performance;
Work-Life Balance.

ABSTRAK

The Influence of Neuroleadership and Work-Life Balance on Nurse Performance at Imelda Pekerja Indonesia General Hospital Medan. Undergraduate Thesis, 2026. A hospital is a healthcare institution that provides comprehensive individual health services, including inpatient, outpatient, and emergency care. Good hospital performance is reflected in the quality of healthcare services delivered to patients. The research problem in this study is defined as follows: Do neuroleadership and work-life balance partially and simultaneously influence nurse performance at Imelda Pekerja Indonesia General Hospital Medan? Data collection for this thesis was conducted using questionnaires, while data analysis employed multiple regression analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. Based on the research results, it can be concluded that: Neuroleadership has a positive and significant influence on nurse performance at Imelda Pekerja Indonesia General Hospital Medan, indicated by a significance value of 0.000 (< 0.05). Work-life balance does not have a significant influence on nurse performance at Imelda Pekerja Indonesia General Hospital Medan, indicated by a significance value of 0.583 (> 0.05). Simultaneously, neuroleadership and work-life balance exert a positive and significant influence on nurse performance at Imelda Pekerja Indonesia General Hospital Medan, demonstrated by a positive F-count value of 62.459 with a significance level of 0.000 (< 0.05).



Corresponding Author:

Diana Butar Butar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Sumatera Utara 20241. Indonesia

Email: dianabutarbutar700@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Pemimpin keperawatan yang berkualitas sangat ditentukan oleh teori-teori kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan ketrampilan kepemimpinan keperawatan yang harus dimiliki perawat (Zaidin Ali, 2010). Kepemimpinan yang baik dapat membantu kinerja perawat pelaksana, karena menciptakan disiplin dan tingkat motivasi kerja yang luar biasa bagi perawat pelaksana untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan yang wajib dikuasai oleh setiap karyawan supaya dapat mengemban tugas serta tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan (Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D, 2022). Kinerja yaitu sebuah hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan

perusahaan. Manajer harus menjaga dan merawat perawat dengan serius, jika tidak moral, loyalitas, sikap dan disiplin perawat akan menurun. Namun tidak semua perawat akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak perawat yang bekerja di perusahaan tersebut. Dari pengertian yang telah dikemukakan, tanggung jawab yang diembannya (Muhammad & Muchlis, 2023). Kinerja karyawan ini memiliki dampak langsung terhadap kegiatan di suatu perusahaan. Kinerja tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan probabilitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang tinggi dapat dipertahankan, maka produktivitas perusahaan akan terus mengalami peningkatan (Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N, 2022).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi memiliki keterikatan yang erat dengan pencapaian tujuan perusahaan serta pemenuhan harapan para pemangku kepentingan. Oleh sebab itu, keberlangsungan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya (Bale and Pilay, 2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah neuroleadership. Neuroleadership adalah pendekatan dalam kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip neurosains dengan teori-teori kepemimpinan. Pendekatan ini bertujuan memahami bagaimana fungsi otak mempengaruhi proses pengambilan keputusan, pengelolaan emosi, pembentukan hubungan sosial, serta pemecahan masalah dalam konteks kepemimpinan. Dengan memanfaatkan temuan-temuan ilmiah terkait cara kerja otak, neuroleadership bertujuan meningkatkan efektivitas pemimpin dalam berinteraksi dengan tim, sekaligus pengambilan keputusan yang lebih rasional dan bijaksana. (Pohan, 2026).

Faktor lainnya selain neuroleadership yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah work life balance. Usaha untuk meningkatkan hasil kinerja dengan cara memperhatikan permasalahan mengenai keseimbangan kehidupan kerja perawat. Peran yang dijalani dalam kehidupan pribadi dan profesional dapat saling mempengaruhi, baik secara negatif maupun positif. Interference atau gangguan dapat muncul ketika tuntutan dari satu peran mengganggu yang lainnya, sedangkan enhancement atau peningkatan terjadi ketika pengalaman positif dari satu peran dapat memperkaya dan mendukung peran lainnya. Oleh karena itu, mengelola work life balance dengan baik menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui pada Divisi Manajemen dan Administrasi dengan jumlah karyawan dan perawat 33 orang ternyata yang menunjukkan kinerja yang baik sekali ada sebanyak 1 orang, kinerja yang baik sebanyak 21 orang serta kinerja yang cukup sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada Divisi Manajemen dan Administrasi mayoritas kinerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan yang cukup. Namun demikian pimpinan juga mempunyai harapan kalau kinerja seluruhnya itu baik dan baik sekali. Pada Divisi Pelayanan Medis dengan jumlah karyawan dan perawat 57 orang ternyata yang menunjukkan kinerja yang baik sekali ada sebanyak 6 orang, kinerja yang baik sebanyak 30 orang serta kinerja yang cukup sebanyak 21 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada Divisi Pelayanan Medis mayoritas kinerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan yang cukup. Namun demikian pimpinan juga mempunyai harapan kalau kinerja seluruhnya itu baik dan baik sekali. Pada Divisi Penunjang Medis dengan jumlah karyawan dan perawat 31 orang ternyata yang menunjukkan kinerja yang baik sekali ada sebanyak 7 orang, kinerja yang baik sebanyak 15 orang serta kinerja yang cukup sebanyak 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada Divisi Penunjang Medis mayoritas kinerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan yang cukup. Namun demikian pimpinan juga mempunyai harapan kalau kinerja seluruhnya itu baik dan baik sekali. Pada Divisi Penunjang Non-Medis dengan jumlah karyawan dan perawat 50 orang ternyata yang menunjukkan kinerja yang baik sekali ada sebanyak 9 orang, kinerja yang baik sebanyak 27 orang serta kinerja yang cukup sebanyak 12 orang dan kinerja yang buruk sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada Divisi Penunjang Non-Medis mayoritas kinerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan yang cukup. Namun demikian pimpinan juga mempunyai harapan kalau kinerja seluruhnya itu baik dan baik sekali.

Pada Divisi Kelompok Jabatan Fungsional dengan jumlah karyawan dan perawat 141 orang ternyata yang menunjukkan kinerja yang baik sekali ada sebanyak 27 orang, kinerja yang baik sebanyak 72 orang serta kinerja yang cukup sebanyak 39 orang dan kinerja yang buruk sebanyak 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada Divisi Kelompok Jabatan Fungsional mayoritas kinerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan yang cukup. Namun demikian pimpinan mempunyai harapan kalau kinerja seluruhnya itu baik dan baik sekali. Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa

kinerja perawat mayoritas menunjukkan kinerja yang baik, namun kinerja yang cukup juga masih mempunyai jumlah yang banyak bahkan masih ada juga nilai kinerja yang buruk, sehingga belum menunjukkan kinerja yang memuaskan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan masih belum sesuai dengan harapan atau belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Neuroleadership dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.”

2. METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik guna menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2021).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah yaitu karyawan atau perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan yang berjumlah sebanyak 312 orang

Sampel

Menurut Sugiyono (2022:71) “sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi.” Berdasarkan perhitungan jumlah sampel yang di dapat 76 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara Purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Alfifto 2024). Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut : Perawat yang sudah menjadi karyawan tetap dan Perawat yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	3.08413972
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	0,091
Differences	Positive	0,053
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 ^{c,d}
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 Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil data ujinormalitas tersebut terdistribusi secara normal, karena pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan 0,157 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga model terdistribusi secara normal.

b). Uji Multikolineritas

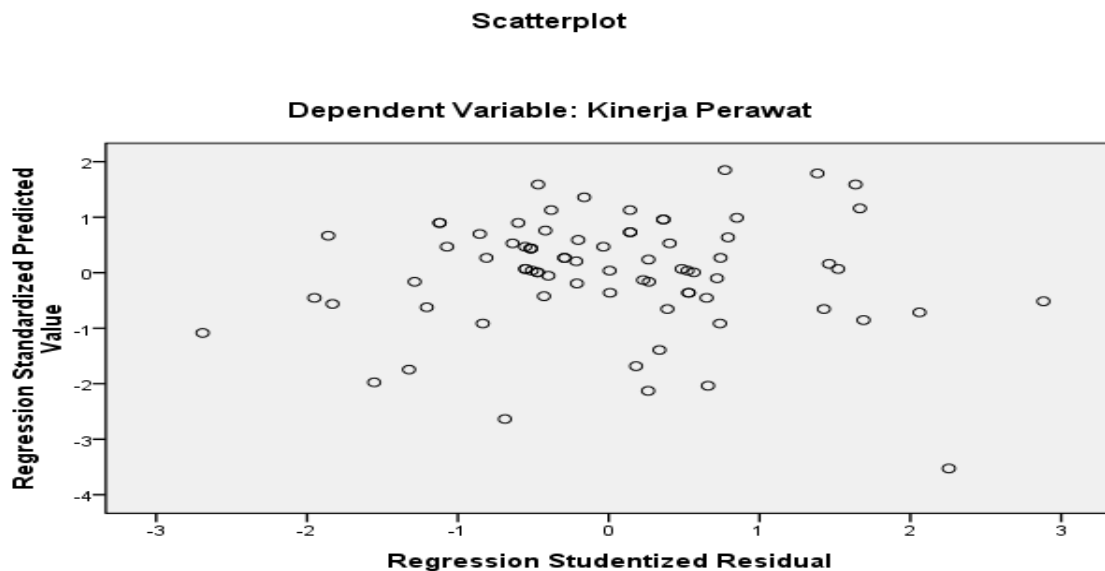
Tabel 2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.850	2.075			4.747	.000	5.715	13.986				
Neuroleadership	.502	.119	.709		4.218	.000	.265	.740	.793	.443	.300	.179 5.597
Work Life Balance	.077	.140	.093		6.552	.583	.201	.355	.736	.064	.039	.179 5.597

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai varince inflation factor (VIF) variabel bebas di bawah 10,00 dan nilai tolerance diatas 0,10 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolineritas.

c) Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatter Plot
Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Gambar diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance VIF
1 (Constant)	9.850	2.075			4.747	.000	5.715	13.986				
Neuroleadership	.502	.119	.709	4.218	.000		.265	.740	.793	.443	.300	.179 5.597
Work Life Balance	.077	.140	.093	6.552	.583		.201	.355	.736	.064	.039	.179 5.597

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5 diatas dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

$$(Y) = 9,850 + 0,502(X_1) + 0,077(X_2)$$

Keterangan:

Diketahui nilai konstanta adalah 9,850 nilai tersebut dapat diartikan apabila Neuroleadership (X1) dan variabel Work Life Balance (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat) maka nilai variabel dependen kinerja perawat adalah 9,850. Diketahui nilai koefisien regresi dari Neuroleadership adalah 0,502. Nilai tersebut dapat diartikan ketika Neuroleadership naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Perawat meningkat sebesar 0,502. Diketahui nilai koefisien regresi dari Work Life Balance adalah 0,077. Nilai tersebut dapat diartikan ketika Work Life Balance naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Perawat meningkat sebesar 0,077.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance VIF
1 (Constant)	9.850	2.075			4.747	.000	5.715	13.986				
Neuroleadership	.502	.119	.709	4.218	.000		.265	.740	.793	.443	.300	.179 5.597
Work Life Balance	.077	.140	.093	6.552	.583		.201	.355	.736	.064	.039	.179 5.597

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Variabel Neuroleadership berpengaruh positif ditunjukkan pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Neuroleadership maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat.
2. Variabel Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat yang ditunjukkan pada nilai signifikan $0,583 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat work life balance yang tinggi belum tentu mampu meningkatkan kinerja perawat secara optimal.
3. Variabel yang paling berpengaruh secara dominan di dalam penelitian ini adalah variabel Neuroleadership dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel

Neuroleadership memiliki dampak atau kontribusi paling besar dan kuat dalam mempengaruhi kinerja perawat dibandingkan dengan work life balance dalam penelitian ini.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.101	2	237.050	62.459	.000 ^a
	Residual	277.057	73	3.795		
	Total	751.158	75			

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Neuroleadership

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 62,459 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,12. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Neuroleadership dan Work Life Balance) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja perawat.

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R		Std. Adjusted		Change Statistics		Sig. F		Durbin-Watson
	R	Square	R	Error of the Square Estimate	F	Change	df1	df2	
1	.794 ^a	.631	.621	1.94815	.631	62.459	2	73	.000

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Neuroleadership

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinasi yang dapat dilihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.621 berarti 62,1 % kinerja perawat dapat dijelaskan oleh Neuroleadership dan Work Life Balance. Sedangkan sisanya 37,9 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, prestasi kerja, kompensasi, pelatihan karyawan dan lainnya.

4. KESIMPULAN

Neuroleadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. mean tertinggi dalam neuroleadership ada di indikator relatedness dan mean terendah ada di indikator fairness. Work life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya Work Life Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat work life balance yang tinggi ternyata belum mampu meningkatkan kinerja perawat secara optimal. Neuroleadership dan Work Life Balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. Meskipun secara parsial Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, secara bersama-sama Neuroleadership dan work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Signifikan terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 10(3), 843–85.
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Work Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 56–64.
- Emerald. (2021). Constituent Factors and Implications of Work-Life Balance on Female Employees: A Study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, Volume-4 Issue-5, January 2021.
- Firmansyah, A. (2023). Workload and Work-Life Balance. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 98–108.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2021). Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing Of Modern Technology*.
- Huda, N., & Firdaus, M. F. (2021). Work-life Balance Pada Wanita Karir Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Journal Psikologi*, 13(1), 46-55.
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Aristama Universitas Pamulang*, 2(2), 245–256.
- Kamila, S. R & Fauziah, M (2024). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2023, *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, Vol.4 No.2, Pages : 69 - 78.
- Kharisma, & Rosia. (2022). Effect of Competence, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance Throught Job Satisfaction. *International Economic and Finance Review (IEFR)*, 1(1), 32–53.
- Kurniasari, & Bahjahtullah. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus bank BTN Syariah Kc Solo. *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R . (2021). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intevening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, , 9(2), 1–13.
- Latupeirissa, L. W., 2022. *Manajemen Rumah Sakit untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Penerbit NEM.
- McDonald, & Bradley. (2005). The Case For Work/Life Balance: Closing The Gap Between Policy and Practice. 20:20 Series.
- Muhammad, & Muchlis. (2023). Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Journal Of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(4), 217–225.
- Natakusumah, Hidayatullah, Windhyastiti, & Sudibyo. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 133–143.
- Pancasasti, Fikri, Khalqiyah, & Subh. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah XYZ Kantor Cabang Cilegon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JUMANIS) Prodi Kewirausahaan*, 4(2), 184–195.
- Pohan, Y. A. (2026). *Neuroleadership, Rahasia Kinerja Pegawai Melalui Pemahaman Otak yang Sehat*. Lamongan: Detak Pustaka.

- Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5 (02) 180-191.
- Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (Phl) Pada Dinas Pariwisata Kota Medan, *Jurnal Widya*, 5 (01) 755-763.
- Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mabar Feed Indonesia, *Jurnal Widya*, 5 (01) 102-115.
- Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sinar Husni Medan, *E GIANING*, 5 (01) 12-24.
- Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mabar Feed Indonesia
- Pohan, Y. A. & SM Dalimunthe (2024). Pengaruh Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4 (3), 7004-7014.
- Pohan, Y. A. & AF Gulo (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yumeida Utama Industry. *Jurnal Dunia Pendidikan* 4 (3), 1125-1137.
- Pohan, Y. A. & E Zagoto (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan* 4 (3), 1159-1179.
- Pohan, Y. A. & Y Simanjuntak (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya* 5 (1), 90-104.
- Pohan, Y. A. & Y Simanjuntak (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siantar Top Tbk. Universitas Potensi Utama.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2024). Work-Life Balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1– 17.
- Rock, D., & Schwartz, J. (2025). The Neuroscience of Leadership. *Strategy & Business. Neuroscience Journal.*, 43, 71–79.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 90–110.
- Saifullah, F. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Sari, T.N., CM Batubara, dan MF Rachman..Dapatkah Gaya Kepemimpinan Situasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *ACCUMULATED JOURNAL* 3 (1), 15-27.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *The Handbook Of Work And Health Psychology* (2nd ed.). Chichester, England: John Wiley & Sons
- Schaufeli, Bakker, & Salanova. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Septian, & Frianto. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement Pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 266–277.
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 158–165.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surohmat, & Istiyani. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661.

- Suwandi, & S. (2023). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 6(2), 380–388.
- Tanjung, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. *JURNAL WIDYA : Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Widya*
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4).
- Wahyuni, & Paramitha. (2021). Pengaruh Cyberloafing dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai Variabel Moderating. *Jurnal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).