

# Pengaruh Motivasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Oleh :  
Fajar Pradita

Program Studi Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
2025

# Pendahuluan

- Pada saat ini setiap organisasi maupun perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik.(Ramadhan et al., 2024; Sinambela, 2021) Pengelolaan sumber daya manusia pasti didasarkan dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.
- Permasalahan mengenai kinerja petugas SLRT yang terjadi di Kabupaten Sidoarjo cukup menarik untuk diteliti mengingat masih banyak petugas SLRT yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal.
- Menurut beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh motivasi, work life balance, dan komitmen organisasional

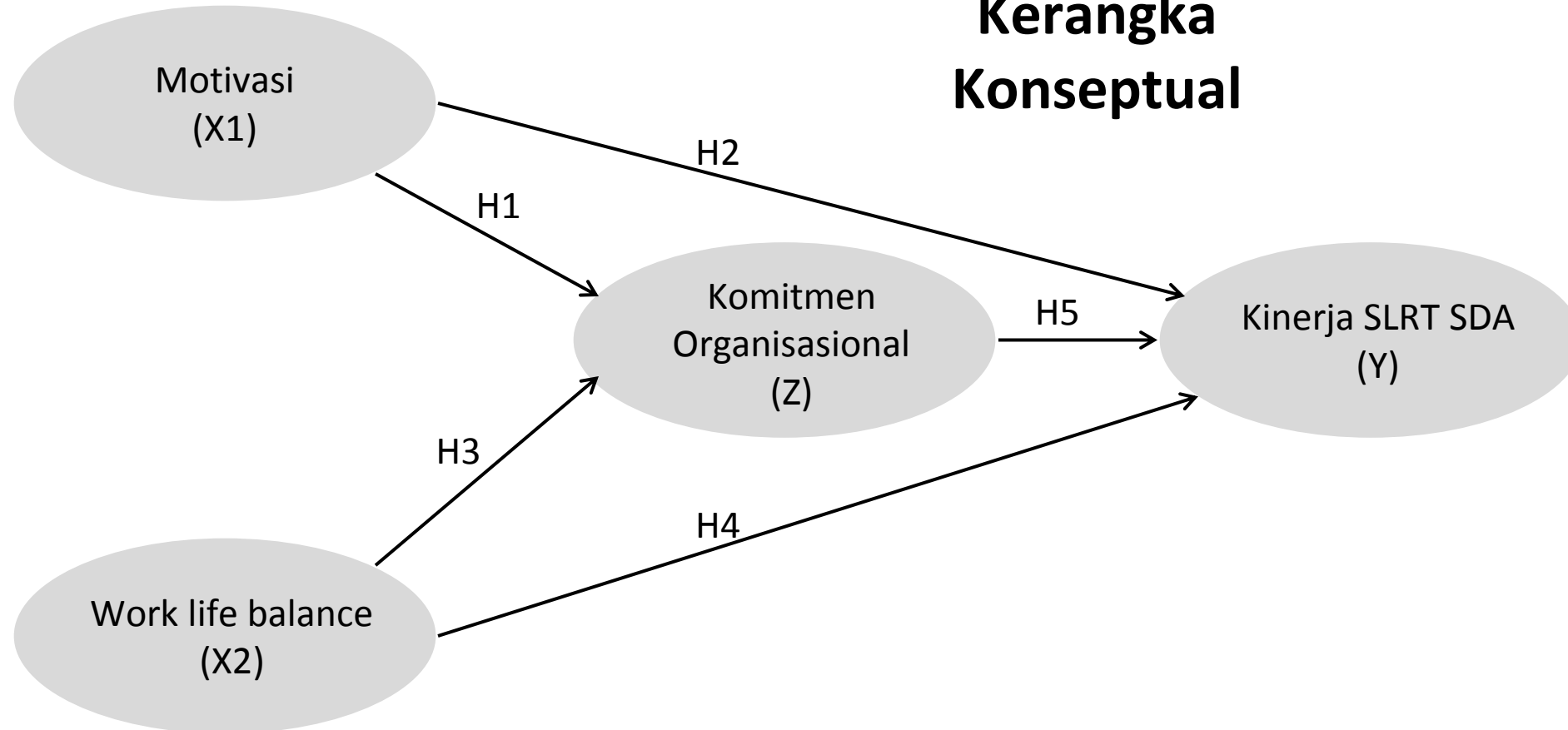
# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional petugas SLRT Sidoarjo
- Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja petugas SLRT Sidoarjo
- Apakah work life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasional petugas SLRT Sidoarjo
- Apakah work life balance berpengaruh terhadap Kinerja petugas SLRT Sidoarjo
- Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja petugas SLRT Sidoarjo



# Metode

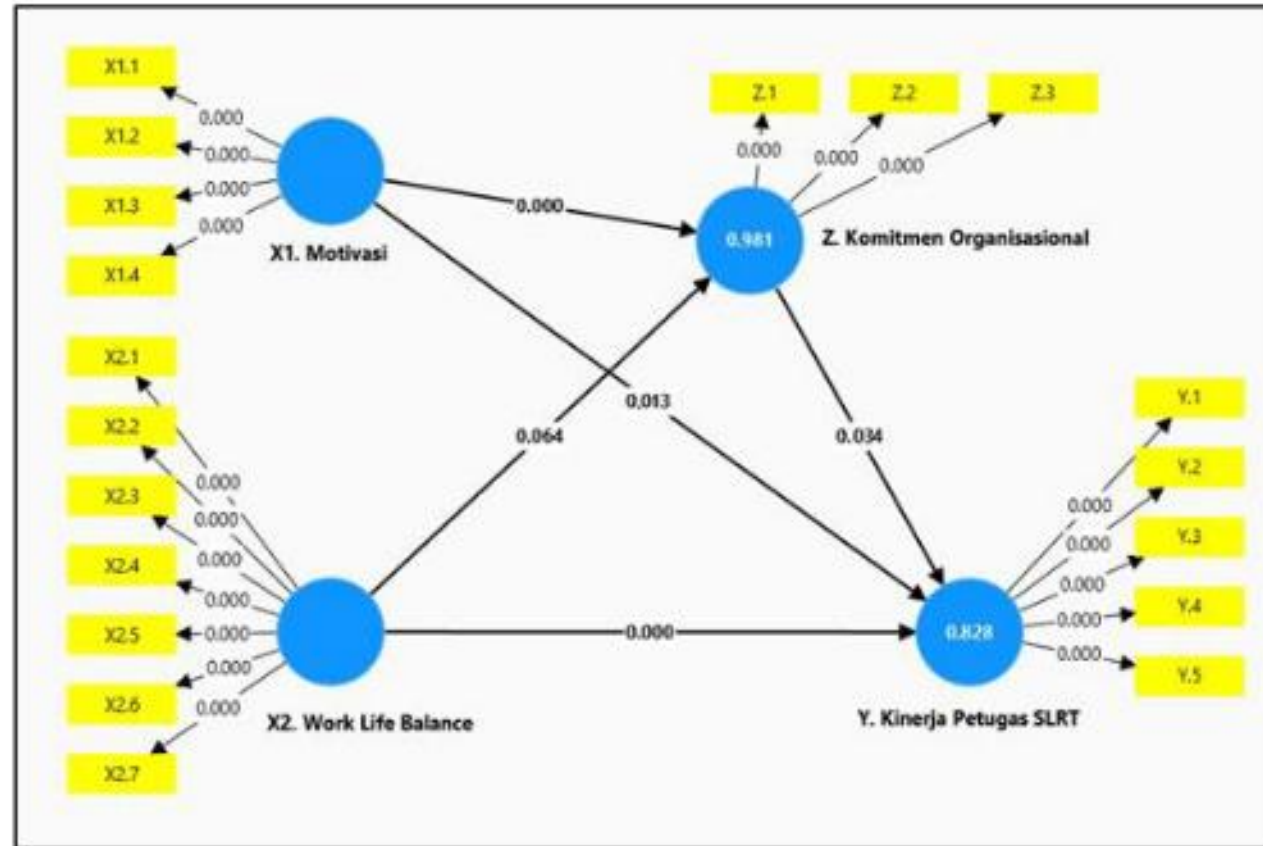
## Kerangka Konseptual



# Metode

- Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori
- Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).
- Objek penelitian ini adalah seluruh petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo yang bekerja di yaitu sejumlah 117 Orang.
- Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara membagikan kuesioner penelitian pada setiap petugas SLRT di Kabupaten Sidoarjo

# Hasil



Gambar 3. Hasil Olah Data SmartPLS (*Bootstrapping*)

# Hasil

**Tabel 11. P-Value (H1)**

<i>p-value</i>	Batas Kriteria	Keterangan
0,000	$<0.050$	Signifikan

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai  $p$ (probabilitas) H1 adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional adalah signifikan.

**Tabel 12. P-Value (H2)**

<i>p-value</i>	Batas Kriteria	Keterangan
0,013	$<0.050$	Signifikan

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai  $p$ (probabilitas) H2 adalah  $0,013 < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas SLRT adalah signifikan.



# Hasil

Tabel 13. *P-Value (H3)*

<i>p-value</i>	Batas Kriteria	Keterangan
0,064	$<0.050$	Tidak Signifikan

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai  $p$ (probabilitas) H3 adalah  $0,064 < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasional adalah tidak signifikan.

Tabel 14. *P-Value (H4)*

<i>p-value</i>	Batas Kriteria	Keterangan
0,000	$<0.050$	Signifikan

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai  $p$ (probabilitas) H4 adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja petugas SLRT adalah signifikan.



# Hasil

**Tabel 15. *P-Value* ( $H_5$ )**

<i>p-value</i>	Batas Kriteria	Keterangan
0,034	$<0.050$	Signifikan

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai  $p$ (probabilitas)  $H_5$  adalah  $0,034 < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja petugas SLRT adalah signifikan.

# Pembahasan

H1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin besar motivasi yang diberikan dan terbangun pada petugas SLRT Sidoarjo maka akan semakin meningkatkan komitmen petugas SLRT. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Al-Madi et al., (2017) yang juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas SLRT. Artinya semakin besar motivasi yang diberikan dan terbangun pada petugas SLRT Sidoarjo maka akan semakin meningkatkan kinerja petugas SLRT. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Olusadum & Anulika, (2018) yang juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

# Pembahasan

H3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin besar Work Life Balance yang diberikan dan terbangun pada petugas SLRT Sidoarjo maka tidak terlalu bisa meningkatkan komitmen organisasional petugas SLRT. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Tayfun & Çatır, (2014) yang juga menyimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H4

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas SLRT. Artinya semakin seimbang Work Life Balance yang diberikan dan terbangun pada petugas SLRT Sidoarjo maka akan semakin meningkatkan kinerja petugas SLRT. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Astuti, (2022) yang juga menyimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

# Pembahasan

H5

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja petugas SLRT. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional pada petugas SLRT Sidoarjo maka secara signifikan semakin meningkatkan kinerja petugas SLRT. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Tsui et al., (2013) yang juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

# Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh Kesimpulan bahwa Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo.
2. Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo.
3. Work Life Balance Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo.
4. Work Life Balance Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo.
5. Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo.

# Referensi

- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134–145.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. Bahagia,
- R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Blumberg, B., Cooper, D., & Schindler, P. (2014). *EBOOK: Business research methods*.
- McGraw Hill dan Schindler, C. (2014). *Business Research Method*. New York:
- McGraw Hill. Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*.
- Springer Nature. Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of motivation on employee performance: a study of alvanikoku federal college of education. *Sigma*, 1(1), 53–65.
- Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1566–1577.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk*



# Referensi

- [14] d. Saariah, “Worwall Media Game in Mastery of Arabic Vocabulary,” Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta, Indonesia Syarif Hidayatullah state islamic university Jakarta, Indonesia, 2024.
- [15] A. I. Z. Khuluq dan Fahyuni Eni, “Pembelajaran Keterampilan Bahasa Arab Berbasis Permainan Ular Naga di Sekolah Menengah Pertama Sidoarjo,” Program Studi Pendidikan Bahasa Arab Universitas Muhammadiyah SIdoarjo, 2024.
- [16] L. J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- [17] Basrowi, Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- [18] Sugiono, Metode Penelitian Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2011.
- [19] Musfiqon, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012.
- [20] I. T. Udin dan Bahak .M, “Implementasi Media Pembelajaran Monopoli terhadap pemahaman mufrodat siswa kelas X MA Bilingual Junwangi,” Program Studi Pendidikan Bahasa Arab Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2024.
- [21] Slameto, Belajar dan faktor-faktor yang memperngaruhinya., Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- [22] E. F. Ananda Prihandini, “Use of flanel board media to improving student learning outcomes in arabic language learning,” Jurnal Pendidikan Bahasa Arab, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, 2024.

