

The Influence of Motivation and Work-Life Balance on the Performance of SLRT Officers in Sidoarjo Regency with Organizational Commitment as a Mediating Variable

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

Fajar Pradita¹⁾, Ghozali Rusyid Affandi^{*,2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: fajar.pradita@gmail.com, ghozali@umsida.ac.id

Abstract. This research aims to analyze the factors that influence the performance of SLRT officers in Sidoarjo Regency. The problems regarding the performance of SLRT officers that occur in Sidoarjo Regency are quite interesting to research considering that there are still many SLRT officers who do not carry out their main duties and functions optimally. The sample for this research was all SLRT officers from Sidoarjo Regency who worked in the area, namely 117 people. The data analysis technique uses the SEM method with SmartPLS 4.0. The research results obtained were that motivation had a significant effect on the organizational commitment of Sidoarjo Regency SLRT officers, motivation had a significant effect on the performance of Sidoarjo Regency SLRT officers. Work Life Balance has a significant effect on the organizational commitment of Sidoarjo Regency SLRT officers, Work Life Balance has a significant effect on the performance of Sidoarjo Regency SLRT officers, and organizational commitment has a significant effect on the performance of Sidoarjo Regency SLRT officers.

Keywords - author guidelines; UMSIDA Preprints Server; article template

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja petugas SLRT di Kabupaten Sidoarjo. 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. Sampel penelitian ini adalah seluruh petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo yang bekerja di yaitu sejumlah 117 Orang. Teknik analisis data menggunakan metode SEM dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo. Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo, Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo

Kata Kunci - petunjuk penulis; UMSIDA Preprints Server; template artikel

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim (Lukmiati, 2020; Stephen & Coulter, 2016).

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. Karyawan adalah asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi karena karyawanlah penggerak utama operasional organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja petugas SLRT di Kabupaten Sidoarjo. 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.

Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi masukan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu motivasi di sebuah organisasi seperti SLRT juga menjadi salah satu faktor keberhasilan program (Bahagia et al., 2018). Faktor lain yang dianggap beberapa penelitian sebelumnya dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *Work Life Balance* dan komitmen organisasional dari petugas SLRT itu sendiri.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Work-life balance adalah kondisi ketika seseorang dapat membagi waktu dan energi dengan seimbang antara kehidupan pekerjaan dan pribadi. Work-life balance dapat membuat seseorang merasa puas karena dapat menjalani dua kehidupan sekaligus tanpa mengorbankan salah satunya. Komitmen organisasi sering kali didefinisikan sebagai suatu keadaan dirilana seorang karyawan memilih pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo.

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (Ghozali, 2016). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Objek penelitian ini adalah seluruh petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo yang bekerja di yaitu sejumlah 117 Orang. Cara perhitungan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode total sampling, yang mana peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 117 petugas SLRT di Kabupaten Sidoarjo. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara membagikan kuesioner penelitian pada setiap petugas SLRT di Kabupaten Sidoarjo dengan pernyataan yang telah disesuaikan dengan setiap indikator variabel penelitian. Jawaban kuesioner diklasifikasikan menjadi 5 (lima) bagian: Sangat tidak setuju (STS) = 1, Tidak setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat setuju (SS) = 5.

Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persaman struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut Santoso (2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk (dan Schindler, 2014).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Sebelum dilakukan analisis data, peneliti akan memaparkan hasil jawaban responen berdasarkan setiap kuesioner dan variabel penelitian. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Prosentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 62 | 53% |
| 2 | Perempuan | 55 | 47% |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia Responden

| No | Usia | Frekuensi | Prosentase |
|----|-------|-----------|------------|
| 1 | 20-30 | 52 | 44% |
| 2 | 31-40 | 47 | 40% |
| 3 | 40-50 | 18 | 15% |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Pendidikan Responden

| No | Pendidikan | Frekuensi | Prosentase |
|----|-------------|-----------|------------|
| 1 | SMA/SMK | 73 | 62% |
| 2 | Diploma 1-3 | 9 | 8% |
| 3 | D4/S1 | 35 | 30% |

(Sumber: Data Diolah, 2024)

Jawaban responen berdasarkan variabel dan instrument penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. Jawaban Responden (Motivasi)

| No | Indikator | Rata-rata |
|-----------|----------------------------|-----------|
| 1 | Kebutuhan akan berprestasi | 3,24 |
| 2 | Kebutuhan akan afiliasi | 3,81 |
| 3 | Kebutuhan akan kompetensi | 3,1 |
| 4 | Kebutuhan akan kekuasaan | 3,52 |
| Rata-rata | | 3,4175 |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan rata-rata jawaban responen dengan nilai maksimal 5 (lima), menghasilkan nilai yang cukup tinggi yaitu 3,4175 pada variabel motivasi. Indikator dari motivasi yang mempunyai nilai jawaban yang paling tinggi yaitu Kebutuhan akan afiliasi dengan rata-rata jawaban 3,81.

Tabel 5. Jawaban Responden (Work Life Balance)

| No | Indikator | Rata-rata |
|-----------|--|-----------|
| 1 | Adanya kesesuaian yang baik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja; | 3,5 |
| 2 | Adanya kesesuaian yang baik antara kehidupan keluarga dan kehidupan kerja; | 3,84 |
| 3 | Selalu menerima dukungan dan pengakuan dari anggota keluarga; | 3,15 |
| 4 | Adanya kesesuaian yang baik antara pekerjaan dan kesehatan pribadi; | 3,23 |
| 5 | Dapat melakukan pekerjaan dan tidak kelelahan; | 3,22 |
| 6 | Memiliki emosional yang cukup dalam pekerjaan; | 3,45 |
| 7 | Pekerjaan dengan jadwal yang fleksibel. | 3,58 |
| Rata-rata | | 3,424 |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan rata-rata jawaban responden dengan nilai maksimal 5 (lima), menghasilkan nilai yang cukup tinggi yaitu 3,424 pada variabel *Work Life Balance*. Indikator dari *Work Life Balance* yang mempunyai nilai jawaban yang paling tinggi yaitu Adanya kesesuaian yang baik antara kehidupan keluarga dan kehidupan kerja dengan jawaban rata-rata 3,84.

Tabel 6. Jawaban Responden (Komitmen Organisasional)

| No | Indikator | Rata-rata |
|----|------------------------|-----------|
| 1 | Komitmen Afektif | 4,54 |
| 2 | Komitmen Berkelanjutan | 3,73 |
| 3 | Komitmen Normatif | 4,17 |
| | Rata-rata | 4,146 |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan rata-rata jawaban responden dengan nilai maksimal 5 (lima), menghasilkan nilai yang tinggi yaitu 4,146 pada variabel komitmen organisasional. Indikator dari komitmen organisasional yang mempunyai nilai jawaban yang paling tinggi yaitu komitmen afektif dengan jawaban rata-rata 4,54.

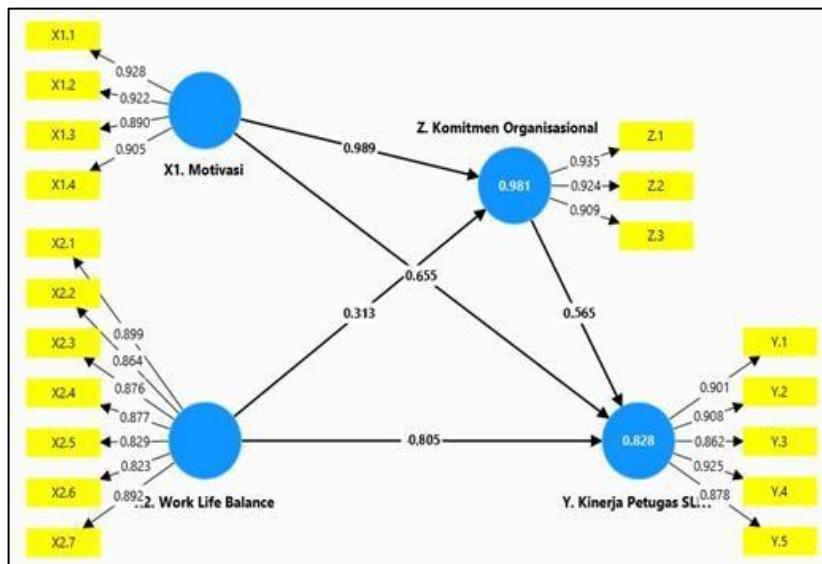
Tabel 7. Jawaban Responden (Kinerja Petugas SLRT)

| No | Indikator | Rata-rata |
|----|-----------------|-----------|
| 1 | Kualitas Kerja | 3.37 |
| 2 | Kuantitas | 3.42 |
| 3 | Ketepatan Waktu | 3.2 |
| 4 | Efektifitas | 3.41 |
| 5 | Kemandirian | 3.55 |
| | Rata-rata | 3,39 |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan rata-rata jawaban responden dengan nilai maksimal 5 (lima), menghasilkan nilai yang standar yaitu 3,39 pada variabel kinerja petugas SLRT. Indikator dari kinerja petugas SLRT yang mempunyai nilai jawaban yang paling tinggi yaitu kemandirian dengan jawaban rata-rata 3,55.

Hasil uji SEM-PLS :



Gambar 1. Hasil Olah Data SmartPLS

B. Uji Validitas

Tabel 8. Loading Factors

| | X1. Motivasi | X2. Work Life Balance | Z. Komitmen Organisasional | Y. Kinerja Petugas SLRT |
|------|--------------|-----------------------|----------------------------|-------------------------|
| X1.1 | 0.928 | | | |
| X1.2 | 0.922 | | | |
| X1.3 | 0.890 | | | |
| X1.4 | 0.905 | | | |
| X2.1 | | 0.899 | | |
| X2.2 | | 0.864 | | |
| X2.3 | | 0.876 | | |
| X2.4 | | 0.877 | | |
| X2.5 | | 0.829 | | |
| X2.6 | | 0.823 | | |
| X2.7 | | 0.892 | | |
| Z.1 | | | 0.935 | |
| Z.2 | | | 0.924 | |
| Z.3 | | | 0.909 | |
| Y.1 | | | | 0.901 |
| Y.2 | | | | 0.908 |
| Y.3 | | | | 0.862 |
| Y.4 | | | | 0.925 |
| Y.5 | | | | 0.878 |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrumen > 0.7 . Berdasarkan data faktor loading pada setiap indikator pembentuk variabel penelitian ditemukan nilai yang lebih besar dari pada 0,7, sehingga validitas jawaban setiap indikator penelitian adalah valid dan dapat dilakukan uji reliabilitas.

C. Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk. CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0.6 . Menurut Hair Jr et al., (2021) koefisien composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Blumberg et al., 2014).

Tabel 9. Composite Reliability

| | Composite reliability | Nilai Minimum | Kesimpulan |
|----------------------------|-----------------------|---------------|------------|
| X1. Motivasi | 0.934 | 0.6 | Reliabel |
| X2. Work Life Balance | 0.966 | 0.6 | Reliabel |
| Y. Kinerja Petugas SLRT | 0.988 | 0.6 | Reliabel |
| Z. Komitmen Organisasional | 0.913 | 0.6 | Reliabel |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan table *composite reliability* menunjukkan nilai CR yang lebih besar dari 0,6 pada setiap variabel penelitian.

D. Goodness Of Fit

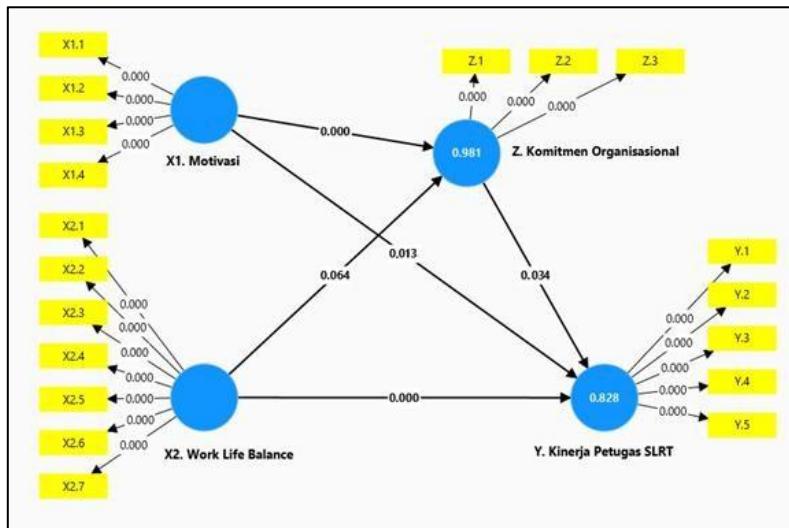
Evaluasi model fit dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model *standarized root mean square residual* (SRMR). model akan dipertimbangkan memiliki *good fit* jika nilai *standarized root mean square residual* (SRMR) dibawah 1.00 (Hair Jr et al., 2021).

Tabel 10. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

| | Saturated model | Estimated model |
|------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.058 | 0.058 |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan hasil tabel SRMR dinyatakan model penelitian memenuhi syarat model yang baik atau goodness of fit model, karena nilai SRMR adalah 0,058 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 1.

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

Berdasarkan hasil perhitungan model, untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.05) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Uji hipotesis pada penelitian ini diambil berdasarkan *p-value*, dimana dikatakan hubungan variabel adalah signifikan jika nilai *p*(probabilitas) lebih kecil dari pada nilai 0,05. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 5 hipotesis berikut ini:

Motivasi terhadap Komitmen organisasional

Tabel 11. P-Value (H1)

| p-value | Batas Keriteria | 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.

Motivasi terhadap Kinerja Petugas SLRT

Tabel 12. P-Value (H2)

| <i>p-value</i> | Batas Keriteria | Keterangan |
|----------------|-----------------|------------|
| 0,013 | <0.050 | Signifikan |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai *p*(probabilitas) H_2 adalah $0,013 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas SLRT adalah signifikan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasional

Tabel 13. *P-Value (H3)*

| <i>p-value</i> | Batas Keriteria | Keterangan |
|----------------|-----------------|------------------|
| 0,064 | <0.050 | Tidak Signifikan |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai *p*(probabilitas) H_3 adalah $0,064 > 0,05$, maka dinyatakan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasional adalah tidak signifikan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Petugas SLRT

Tabel 14. *P-Value (H4)*

| <i>p-value</i> | Batas Keriteria | Keterangan |
|----------------|-----------------|------------|
| 0,000 | <0.050 | Signifikan |

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan nilai *p*(probabilitas) H_4 adalah $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja petugas SLRT adalah signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Petugas SLRT

Tabel 15. *P-Value (H5)*

| <i>p-value</i> | Batas Keriteria | 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.

E. Pembahasan

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional

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 didalam organisasi atau pekerjaan SLRT itu sendiri. Petugas SLRT mempunyai tugas yang cukup berat dengan data masyarakat miskin dan harus membangun hubungan dengan desa wilayah tugasnya. Sehingga sering ditemukan petugas SLRT yang mengundurkan diri karena tugasnya yang cukup berat ditambah besaran gaji yang relatif sedikit. Motivasi memiliki peran penting sehingga semakin banyak dan kuat motivasi yang dibangun, maka niat dan komitmen terhadap organisasi SLRT akan semakin kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Al-Madi et al., (2017) yang juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT

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. Petugas SLRT mempunyai tugas yang cukup berat yaitu sebagai ujung tombak pendataan masyarakat miskin se-Kabupaten Sidoarjo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pekerjaan ini membutuhkan tenaga dan waktu ekstra dalam menjalankan tugasnya yang harus melakukan pendataan dan pencarian warga miskin di wilayah Sidoarjo. Dengan motivasi yang cukup kuat akan membuat petugas lebih semangat sehingga berimbas pada kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Olusadum & Anulika, (2018) yang juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Work Life Balance Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional

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. Petugas SLRT mempunyai tugas yang cukup menghabiskan waktu karena harus melakukan kunjungan terhadap warga miskin atau warga yang terindikasi miskin. Sering kali petugas menunda pekerjaannya karena koordinasi dengan desa wilayah tugas kurang baik sehingga kurang mendapatkan informasi tentang warga miskin sekitar. Pekerjaan di lapangan juga sering kali terhambat karena masyarakat tidak sedang di rumahnya. Beberapa kendala lain dengan tingkat gaji yang relatif sedikit dapat memicu tingkat keseimbangan kehidupan petugas. Keseimbangan kehidupan bekerja petugas yang dipengaruhi pekerjaan yg berat nyatanya memang tidak terlalu menyebabkan terjadinya pengunduran diri petugas. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Tayfun & Çatır, (2014) yang juga menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Work Life Balance Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SLRT. Artinya semakin besar *Work Life Balance* yang diberikan dan terbangun pada petugas SLRT Sidoarjo maka akan semakin meningkatkan kinerja petugas SLRT. Petugas SLRT mempunyai tugas yang cukup berat dan menghabiskan waktu karena harus melakukan kunjungan terhadap warga miskin atau warga yang terindikasi miskin. Tetapi dengan tingkat manajemen waktu yang baik dari petugas maka kinerja petugas akan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Astuti, (2022) yang juga menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT

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. Petugas SLRT kebanyakan mempunyai tingkat komitmen yang cukup tinggi, hal ini dapat disebabkan karena tingginya motivasi dari petugas dalam menjalankan tugasnya dan perasaan akan kesenangan membantu masyarakat miskin dalam mendapatkan haknya. Dimas sosial Sidoarjo juga memberikan dukungan yang cukup banyak sehingga komitmen organisasi petugas SLRT terbangun dan petugas lebih senang dalam bekerja sehingga capaian kinerja lebih baik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Tsui et al., (2013) yang juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh Kesimpulan bahwa Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo. Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo. *Work Life Balance* Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo. *Work Life Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo. Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas SLRT Kabupaten Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] 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.
- [2] Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- [3] 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.
- [4] Blumberg, B., Cooper, D., & Schindler, P. (2014). *EBOOK: Business research methods*. McGraw Hill. dan Schindler, C. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGrawHill.
- [5] Ghazali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- [6] 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.
- [7] Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.

- [8] Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of motivation on employee performance: a study of alvanikoku federal college of eduation. *Sigma*, 1(1), 53–65.
- [9] Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1566–1577.
- [10] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- [11] Stephen, P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. *Jakarta. Erlangga*.
- [12] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [13] Tayfun, A., & Çatır, Ö. G. O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20–37.
- [14] Tsui, P.-L., Lin, Y.-S., & Yu, T.-H. (2013). The influence of psychological contract and organizational commitment on hospitality employee performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(3), 443–452.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.