

Peran Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada CV. Berkah Yudistira Mandiri Magelang)

Friski Nicko Manfa'aturrohman¹, Muhdiyanto²,

Manajemen / Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: friskinicko@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work life balance and motivation work on employee performance mediated by organizational citizenship behavior. The sample in this study were 56 respondents with techniques sampling using purposive sampling. The criteria used in this study are permanent employees at CV. Yudhistira Mandiri's blessings. The data analysis technique of this research uses Multiple Linear Regression with SPSS 25 software. The results obtained in this study are work life balance has a positive effect on OCB, while motivation has no effect against OCB. Work motivation and OCB have a positive effect on performance employees, while work life balance has a negative effect on performance employee. OCB is able to mediate work life balance and work motivation toward employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada CV. Berkah Yudistira Mandiri. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan software SPSS 25. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah work life balance berpengaruh positif terhadap OCB, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Motivasi kerja dan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. OCB mampu memediasi work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci:

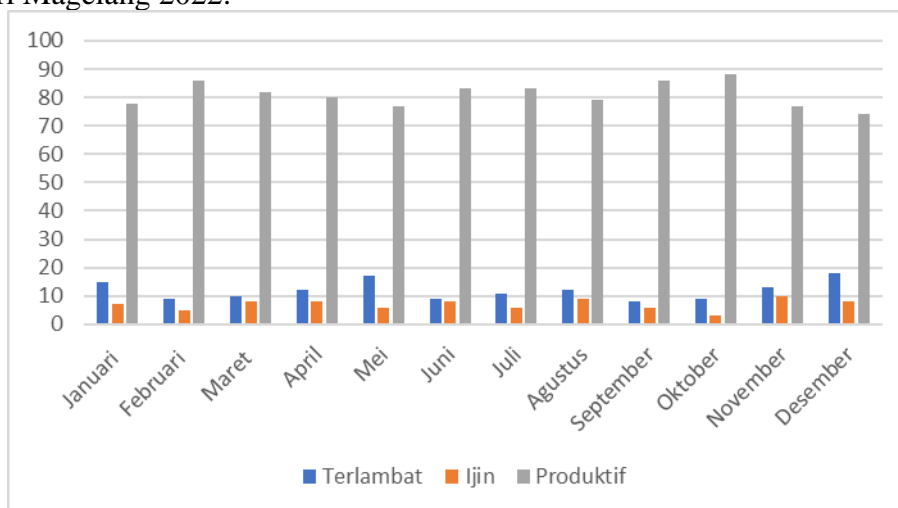
Work Life Balance,
Motivasi Kerja,
Organizational Citizenship Behavior,
Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat meraih kesuksesannya ketika kinerja karyawan dari organisasi tersebut baik serta memuaskan baik saat bekerja individu maupun kelompok. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, serta merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan dan diharapkan hasil kerjanya tersebut mampu

menghasilkan kualitas yang baik (Leatemia, 2021). Agar menghasilkan kinerja yang baik karyawan harus memiliki kemampuan, kemauan serta usaha agar setiap kegiatan yang dijalani tidak mengalami banyak hambatan berat. Dengan adanya kinerja yang baik dan memuaskan maka akan memperjelas peran dari karyawan, mendorong karyawan menjadi lebih produktif, menggunakan waktu secara berkualitas, mendapat promosi jabatan, dan mendapat penghargaan dari perusahaan.

Kinerja karyawan pada CV. Berkah Yudistira Mandiri dapat dilihat dari presensi karyawan. Daftar hadir karyawan ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dalam suatu organisasi, kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan hadir tepat waktu, jarang izin untuk tidak masuk kerja, dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Berikut adalah data presensi karyawan CV. Berkah Yudistira Mandiri Magelang 2022:



Gambar 1.

Sumber: CV. Berkah Yudistira Mandiri Magelang 2022

Berdasarkan gambar 1. diatas dapat dilihat bahwa presensi karyawan pada CV. Berkah Yudistira Mandiri mengalami fluktuatif atau tidak stabil setiap bulannya bahkan cenderung meningkat. Hal ini dikarenakan beberapa faktor antara tidak ada motivasi yang membuat karyawan tidak mendapat dorongan, kendala pada fasilitas yang kurang memadai dan pembagian shift kerja yang panjang membuat karyawan kurang bisa mengendalikan *self control* yang mempengaruhi rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karyawan tidak mampu menjalankan SOP dengan baik, kurangnya disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sedangkan presensi karyawan merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk melihat prestasi dan kinerja dari karyawan, ketika presensi menunjukkan karyawan jarang ijin kerja dan sakit maka karyawan dikatakan produktif sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik serta memuaskan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin baik dan maju yaitu *work life balance*. Menurut May & Shalaluddin (2021) *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana individu dapat mengelola dan membagi waktu antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab kegiatan lain sehingga tidak menimbulkan konflik antara tanggung jawab lain dan karir sehingga terdapat peningkatan motivasi, produktivitas dan loyalitas.

Faktor berikutnya yang dapat mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik adalah motivasi kerja. Motivasi ini merupakan suatu cara dalam menggerakkan serta mengarahkan para karyawan yang ada di dalam organisasi agar dapat mengerjakan tugasnya masing-masing sesuai ketetapan untuk mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Penelitian-penelitian sebelumnya terkait *work life balance*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmah & Lukito (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Palar *et al.*, (2022) *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menurut Gautama & Edalmen (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun menurut penelitian Syahidin *et al.*, (2022) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *organizational citizenship behavior*. Dimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peranan secara tidak langsung dengan *work life balance* dan motivasi kerja. Ketika karyawan memiliki keseimbangan waktu yang baik dan motivasi yang baik maka karyawan akan menunjukkan perilaku diluar tugas formal yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fadly *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian (Faiza *et al.*, 2021) *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis kembali pengaruh variabel *work life balance*, motivasi kerja, *organizational citizenship behavior*. Diharapkan hasil penelitian bisa memberikan manfaat dan masukan masukan pada organisasi khususnya pada CV. Berkah Yudistira Mandiri berupa informasi menyangkut *work life balance*, motivasi kerja, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan sehingga organisasi mampu menyikapi masalah terkait sumber daya manusia dan dapat menyelesaikan masalah dengan keputusan yang tepat. Serta mampu memberikan manfaat bagi karyawan pada organisasi sehingga mampu bekerja dengan optimal serta dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada CV. Berkah Yudistira Mandiri Magelang sebanyak 67 karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu karyawan tetap, karena karyawan tetap dianggap sudah mengenal dan sudah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan pekerjaannya sehingga hal ini dapat menunjukkan keseimbangan waktu karyawan. Berdasarkan penyusunan kriteria didapatkan sampel sebanyak 56 responden.

Data Penelitian

Jenis penelitian ini memakai metode kuantitatif. Sumber data yang dipilih penelitian ini yaitu data primer, dimana data yang didapat peneliti ini langsung dari sumbernya. Data primer merupakan data yang secara langsung memberi data kepada

pemberi data (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner kepada para responden yaitu karyawan CV. Berkah Yudistira Mandiri dengan teknik pengumpulan data memberikan responden beberapa pertanyaan kemudian responden memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut dan hasil akan diolah untuk dapat ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2019). Data kuesioner akan diukur menggunakan skala likert.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden tentang hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab dengan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel diukur dengan tiga indikator yang dikembangkan oleh Fuad Mas'ud (2004) yaitu sebagai berikut:

- a. kualitas kerja
- b. kauntitas
- c. ketepatan waktu
- d. efektivitas
- e. komitmen organisasi

2. Work Life Balance

Work life balance adalah persepsi responden tentang kondisi dimana karyawan dapat mengatur atau mengelola waktu antara tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tanggung jawab terhadap hal lain. Variabel diukur dengan tiga indikator yang dikembangkan oleh Dua & Hyronimus (2020) yaitu sebagai berikut:

- a. keseimbangan waktu
- b. keseimbangan keterlibatan
- c. keseimbangan kepuasan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan persepsi responden berdasarkan dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri seseorang karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dalam melakukan tugasnya. Variabel diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Afandi (2019) yaitu sebagai berikut:

- a. balas jasa
- b. kondisi kerja
- c. fasilitas kerja
- d. prestasi kerja
- e. pengakuan atasan dan pekerjaan itu sendiri.

4. Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior adalah persepsi responden yang mana hal ini merupakan sikap sukarela seorang karyawan atau kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi tanpa mengharapkan reward dari organisasi tersebut. Variabel diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Podsakoff *et al.*, (2006) yaitu sebagai berikut:

- a. kepedulian sosial (*altruism*)
- b. kinerja melebihi standar maksimum (*conscientiousness*)
- c. sportif (*sportmanship*)
- d. rasa hormat (*courtesy*)
- e. partisipasi sukarela (*civic virtue*)

Uji Kualitas Data

Uji validitas pada penelitian ini yaitu korelasi pearson. Signifikansi korelasi pearson yang dipakai dalam penelitian ini yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak valid dan melihat jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data valid. Sedangkan, uji reliabilitas dapat diuji dengan pengukuran One Shot atau pengukuran sekali saja (Ghozali, 2021:62). Pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan-pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Mengukur uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan *software* SPSS yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70

Alat Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa data regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X1 = *Work Life Balance*

X2 = Motivasi Kerja

Z = Organizational Citizenship Behavior

e = Error

Uji Hipotesis

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati 0 atau kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2021:147).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan nilai fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Uji F digunakan agar dapat menentukan model yang dipakai fit atau tidak (Ghozali, 2018:98) Dengan nilai signifikansi < 0.05 penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data fit atau layak.

Uji t (uji langsung) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh antar variabel.

Uji tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Organizational Citizenship Behavior. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel, uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh

tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Statistik Deskriptif

Tabel 1. Rincian Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase
Distribusi kuesioner	56	100%
Kuesioner kembali	56	100%
Kuesioner cacat/tidak dapat diolah	0	0%
Jumlah kuesioner diolah	56	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1. hasil menunjukkan bahwa dari penyebaran kuesioner, kuesioner yang kembali berjumlah 56 kuesioner dengan presentase 100%. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 56 kuesioner dengan presentase 100%.

Tabel 2. Deskriptif Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	73,2%
	Perempuan	15	26,2%
	Total	56	100%
Status karyawan	Tetap	56	100%
	Total	56	100%
Lama bekerja	1-2 Tahun	11	19,6%
	3-5 Tahun	26	46,4%
	>6 Tahun	19	33,9%
	Total	56	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 2. menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin sebagian besar merupakan laki-laki sebesar 41 dengan presentase 73,2% Sedangkan perempuan sebesar 15 dengan presentase 26,2% Responden yang bekerja di CV Berkah Yudistira Mandiri memiliki masa kerja 1-2 tahun berjumlah 11 dengan presentase 19,6% kemudian responden dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 26 dengan presentase 46,4% dan responden dengan masa kerja > 6 tahun berjumlah 19 dengan presentase 33,9%. Responden dengan status pegawai tetap berjumlah 56 dengan presentase 100.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work life balance	56	5	15	11,87	2,676
Motivasi kerja	56	15	25	20,69	2,669
Kinerja karyawan	56	20	25	23,80	1,380

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	56	15	25	22,73	2,740
Valid N (listwise)	56				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa jumlah sampel N dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Adapun penjelasan rincian dari hasil pengujian statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Work Life Balance* (X1)

Berdasarkan jawaban dari 3 pernyataan yang diberikan kepada responden. Variabel *work life balance* mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 5 dan nilai tertinggi (maximum) 15, dengan nilai rata-rata (mean) 11,87. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum 15, artinya tanggapan responden sebagian besar setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan variabel *work life balance*. Nilai standard deviasi variabel *work life balance* sebesar 2,676 yang berarti bahwa sebaran data rata-rata jawaban responden sebesar 2,676

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban dari 5 pernyataan yang diberikan kepada responden. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (maximum) 25, dengan nilai rata-rata (mean) 20,69. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum 25, artinya tanggapan responden sebagian besar setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan variabel motivasi kerja. Nilai standard deviasi variabel motivasi kerja sebesar 2,669 yang berarti bahwa sebaran data rata-rata jawaban responden sebesar 2,669.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban dari 5 pernyataan yang diberikan kepada responden. Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 20 dan nilai tertinggi (maximum) 25, dengan nilai rata-rata (mean) 23,80. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum 25, artinya tanggapan responden sebagian besar setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan variabel kinerja karyawan. Nilai standard deviasi variabel kinerja karyawan sebesar 1,380 yang berarti bahwa sebaran data rata-rata jawaban responden sebesar 1,380.

4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Berdasarkan jawaban dari 5 pernyataan yang diberikan kepada responden. Variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (maximum) 25, dengan nilai rata-rata (mean) 22,73. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum 25, artinya tanggapan responden sebagian besar setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai standard deviasi variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 2,740 yang berarti bahwa sebaran data rata-rata jawaban responden sebesar 2,740.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
<i>Work Life Balance</i>	1	0,877	0,263	Valid
	2	0,854	0,263	Valid
	3	0,850	0,263	Valid
Motivasi Kerja	1	0,737	0,263	Valid
	2	0,722	0,263	Valid
	3	0,876	0,263	Valid
	4	0,799	0,263	Valid
	5	0,813	0,263	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,865	0,263	Valid
	2	0,809	0,263	Valid
	3	0,784	0,263	Valid
	4	0,800	0,263	Valid
	5	0,765	0,263	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1	0,897	0,263	Valid
	2	0,793	0,263	Valid
	3	0,749	0,263	Valid
	4	0,819	0,263	Valid
	5	0,805	0,263	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil analisis tabel 4. yang dilakukan pada 56 responden. Diketahui nilai N 56 dengan taraf signifikansi 5% maka rumus r tabel yang digunakan berdasarkan $df = n-2$, dimana n adalah jumlah responden maka diperoleh $df = 56-2 =$ dengan nilai r tabel sebesar 0,263. Dengan demikian hasil uji validitas semua variabel dikatakan valid yang menunjukkan nilai r hitung tiap variabel lebih besar dari r tabel yaitu 0,263 dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
<i>Work life balance</i>	0,862	Reliabel
<i>Motivasi kerja</i>	0,849	Reliabel
<i>Kinerja karyawan</i>	0,863	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,872	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil analisis uji reliabilitas variabel *work life balance*, motivasi kerja, kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* menghasilkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Hasil ini memberikan arti bahwa semua jawaban responden terhadap *work life balance*, motivasi kerja, kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* semuanya reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Data

Tabel 6. Hasil Analisis Data

NO	Independen/ Dependen	Dependen							
		OCB				Kinerja Karyawan			
		B	Std. Eror	t	Sig	B	Std. Eror	t	Sig
1	(Constant)	14,517	3,422	4,242	0,000	20,382	1,596	12,769	0,000
	<i>Work Life Balance</i>	0,353	0,133	2,557	0,010	-0,287	0,138	-5,031	0,000
2	Motivasi Kerja	0,194	0,133	1,458	0,151	0,138	0,055	2,528	0,015
3	OCB					0,174	0,055	3,148	0,003
Adjusted R square		0,100				0,425			
F		4,048			0,023	14,494		0,000	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil model persamaan regresi berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Persamaan I: } Z = 14,517 + 0,353X_1 + 0,194X_2 + e$$

1. Pada persamaan I nilai konstanta sebesar 14,517. Hal tersebut berarti jika variabel work life balance, motivasi kerja bernilai konstan, maka nilai OCB sebesar 14,517
2. Nilai koefisien work life balance sebesar 0,353 dan bernilai positif, berarti apabila work life balance meningkat maka OCB akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,194 dan bernilai positif, berarti apabila motivasi kerja meningkat maka OCB akan semakin meningkat.

$$\text{Persamaan II: } Y = 20,382 - 0,287X_1 + 0,138X_2 + 0,174Z + e$$

1. Persamaan model kedua bernilai konstan sebesar 20,382 Hal ini berarti jika work life balance, motivasi kerja dan OCB bernilai konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 20,382.
2. Nilai koefisien work life balance sebesar -0,287 dan bernilai negatif, berarti apabila work life balance meningkat maka keputusan pembelian akan berkurang.
3. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,138 dan bernilai positif, berarti apabila motivasi kerja meningkat maka keputusan pembelian akan semakin meningkat.
4. Nilai koefisien OCB sebesar 0,174 dan bernilai positif, berarti apabila OCB meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi pada tabel 6 besarnya Adjusted R Square pada persamaan I adalah 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan pada model I variabel work life balance, motivasi kerja mampu menjelaskan variabel OCB sebesar 10,0% dan sisanya sebesar 90,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji determinasi persamaan II, nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan model II yaitu variabel work life balance, motivasi kerja dan OCB mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 42,4%

sedangkan sisanya sebesar 57,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari luar penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F model pertama disimpulkan bahwa nilai tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,023 < 0,05$ dan Fhitung sebesar 4,048. Nilai Ftabel untuk persamaan I adalah sebesar 3,17. Hal ini didapatkan dari rumus $df = n - k - 1$. Berdasarkan jumlah responden ($n = 56$) dan jumlah variabel bebas ($k = 2$), maka $df = 53$, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,17. Hasil tersebut menunjukkan Fhitung $4,048 > Ftabel 3,17$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model penelitian pada persamaan I dikatakan layak atau fit.

Berdasarkan hasil uji F model kedua disimpulkan bahwa nilai tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan Fhitung sebesar 14,494. Nilai Ftabel untuk persamaan II adalah sebesar 2,78. Hal ini didapatkan dari rumus $df = n - k - 1$. Berdasarkan jumlah responden ($n = 56$) dan jumlah variabel bebas ($k = 3$), maka $df = 52$, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,78. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Fhitung $14,494 > Ftabel 2,78$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model penelitian pada persamaan II dikatakan layak atau fit.

Uji T (uji langsung)

Pengaruh work life balance terhadap OCB

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa nilai (thitung 2,557 > ttabel 1,673) dan tingkat signifikansi ($0,010 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif terhadap OCB, sehingga hipotesis-1 terdukung.

Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa nilai (thitung 1,458 > ttabel 1,673) dan tingkat signifikansi ($0,151 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap OCB sehingga hipotesis-2 tidak terdukung.

Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa nilai (thitung -5,031 > ttabel 1,673) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis-3 tidak terdukung.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa nilai (thitung 2,528 > ttabel 1,673) dan tingkat signifikansi ($0,015 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis-4 terdukung.

Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa nilai (thitung 3,148 > ttabel 1,673) dan tingkat signifikansi ($0,015 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis-5 terdukung.

Uji Sobel (uji tidak langsung)

Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB

Berdasarkan perhitungan uji sobel dilihat pada lampiran 8, didapatkan hasil dengan nilai sobel test statistic sebesar 2,033 dan nilai p-value sebesar 0,030. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai sobel test statistic sebesar $2,033 > 1,673$ t tabel dan P value $0,030 <$ dari 0,05 yang artinya bahwa OCB memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan Dengan demikian hipotesis ke-6 terdukung.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB

Berdasarkan perhitungan uji sobel dilihat pada lampiran 8, didapatkan hasil dengan nilai sobel test statistic sebesar 1,965 dan nilai p-value sebesar 0,049. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai sobel test statistic sebesar $1,965 > 1,673$ t tabel dan P value $0,049 <$ dari 0,05 yang artinya bahwa OCB memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ke-7 terdukung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh work life balance terhadap OCB

Hasil pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang positif. Artinya, ketika *work life balance* meningkat maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat. Sehingga semakin baik *work life balance* seorang karyawan akan memberikan dampak sikap *organizational citizenship behavior*.

Teori pertukaran sosial menurut Fung *et al.*, (2012) berkaitan dengan *work life balance* dimana jika kedua belah pihak yaitu antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal satu sama lain yang didasari pada kepercayaan, maka karyawan dapat mengatur tanggung jawab mereka menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan karyawan cenderung akan fokus sehingga berperilaku sukarela di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian May & Shalahuddin (2021) dan Iroth *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB

Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak menjadi faktor timbulnya sikap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. karyawan tetap menunjukkan loyalitasnya dengan melakukan peran melebihi dari apa yang tugaskan, karena beberapa faktor yaitu karyawan merasa bahwa menunjukkan loyalitas kepada organisasi merupakan suatu kewajiban ketika karyawan sudah terikat kontrak dengan organisasi serta ketika karyawan merasa sudah menjadi bagian dalam organisasi karyawan akan membuat organisasinya terus maju sehingga walau tidak mendapat motivasi kerja karyawan tetap mendapat dorongan dari dalam diri sendiri.

Teori pertukaran sosial menjelaskan mengenai hubungan timbal balik, ketika karyawan merasa sudah diterima oleh organisasi maka karyawan merasa mendapat energi positif walau tidak mendapatkan motivasi secara langsung dari organisasi karyawan akan tetap menunjukkan perilaku suka relanya dan loyalitasnya untuk kemajuan organisasinya, karna dorongan semangat kerja tetap ada walau dari dalam diri sendiri karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh penelitian Priyandini *et al.*, (2020) dan Susilo & Muhardoni (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi sejalan dengan penelitian Haryati (2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan

Hasil tersebut menjelaskan bahwa *work life balance* tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan. karyawan tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik walau *work life balance* tidak ada, karena terdapat faktor lainnya seperti karyawan membutuhkan pekerjaan tersebut, dan karyawan menyukai pekerjaannya sehingga walau keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan kurang baik atau tidak stabil maka karyawan tetap dapat bisa produktif dan memberikan hasil kinerja yang baik untuk keberlangsungan organisasinya.

Teori pertukaran sosial menjelaskan setiap pihak akan saling percaya untuk menepati janji yang saling menguntungkan (Lubis & Fuad, 2019) dimana teori ini berkaitan dengan *work life balance* yang menjelaskan jika organisasi percaya terhadap kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan merasa sudah diberi kepercayaan oleh organisasinya yang akan berpengaruh pada partisipasi karyawan terhadap organisasi lebih tinggi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lukmiati *et al.*, (2020) dan Badrianto & Ekshsan (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi sejalan dengan penelitian Palar *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif. Artinya, ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan adanya motivasi akan mencapai suatu keberhasilan.

Teori pertukaran sosial berkaitan dengan motivasi kerja yang menerangkan ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari organisasi, maka karyawan akan memberikan balasan kebaikan kepada organisasi, sehingga ketika organisasi memberikan dorongan semangat serta pengembangan motivasi kepada karyawan maka terjadi peningkatan kualitas kerja karyawan yang membuat karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sadat *et al.*, (2020) dan Hendra (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif. Artinya, ketika *organizational citizenship behavior* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga semakin baik sikap *organizational citizenship behavior* karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan baik.

Teori menjelaskan mengapa karyawan melakukan *organizational citizenship behavior* dimana saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan kinerja yang baik. Semakin positif karyawan dalam menilai hal-hal baik dalam organisasi maka semakin terlibat karyawan tersebut dalam organisasi yang ada sehingga kecenderungan *organizational citizenship behavior* akan meningkat pula yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Fadly *et al.*, (2020) dan Bustomi *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh OCB

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh tidak langsung work life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung peran *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work life balance terhadap kinerja karyawan.

Teori pertukaran sosial menurut Fung *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa jika kedua belah pihak yaitu antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal satu sama lain yang didasari pada kepercayaan yang akan menimbulkan hubungan saling menguntungkan. Sehingga ketika organisasi memberikan kepercayaannya kepada karyawan bahwa mereka dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya maka karyawan akan membalasnya dan balasan ini termasuk perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hikmah & Lukito (2021) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh OCB

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung peran *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika organisasi memberikan motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi sikap *organizational citizenship behavior* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan semakin memuaskan.

Teori pertukaran sosial menjelaskan mengenai hubungan timbal balik yang apabila organisasi memberikan kebaikan maka karyawan akan menjanjikan kinerja yang memuaskan yang dapat membantu kemajuan dari organisasi tersebut. Sehingga ketika organisasi memberikan dukungan, dorongan serta semangat maka karyawan akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* dengan berperilaku ekstra peran seperti membantu rekan kerja serta mengerjakan tugas lebih dari yang seharusnya dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik

Hasil penelitian ini didukung oleh Gautama & Edalmen (2020) dan Mon & Jeniffer (2022) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Variabel *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel *organizational citizenship behavior* dapat memediasi *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel *organizational citizenship behavior* dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*.
- Badrianto, Y., & Ekshsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 952–962.
- Blau, P. M. (1964). *Efek dan Kekuatan Dalam Kehidupan Sosial* (Edisi I). Buku Baik.
- Budiadnyana, N. G., Sasono, I., Novitasari, D., & Sutardi, D. (2021). Peran Mediasi Knowledge Management di Industri Manufaktur: Antara kepemimpinan dan Inovasi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1).
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(2).
- Ekshsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13.
- Erica, D., Horiah, I. S., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ecodemica*, 4.
- Fadly, Anshori, M., & Aldhalia, D. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Journal of Sosial Sciences Politic*, 7(2), 80–86.
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Gautama, K. D., & Edalmen. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, II(3), 749–757.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Aksara (ed.)).
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9(2), 1–12.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Jurnal Bisnis dan Manajemen Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapati Telkomsel Manado. *Journal Productivity*, 3(4).
- Leatemia, S. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan dengan Dimoderasi Motivasi. *Jurnal Ekonomi Keuangan Investasi Dan Syariah*, 3.
- Lubis, R. H., & Fuad, A. (2019). Implementasi Teori Pertukaran Sosial Pada Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Syariah*, VII(2).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organizational Terhadap OCB Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1).
- May, M. P., & Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Journal of Management and Entrepr*, 09(02), 107–117.
- Mon, M. D., & Jeniffer. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 113–126.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., MacKenzie, B.S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc.
- Palar, M. B., Dolutung, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Area Manado Effect Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Performance At Pt . Pln (Persero). *Jurnal EMBA*, 10(1), 772–780.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari*. 1(2), 153–162.
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sarimbing, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurakunman*, 13.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic Confidence Intervals For Indirect Effect in Structural Equation Models*.
- Subawa, I. M. B. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Suriyana, N., Wijaya, R. A., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh tingkat quality of work life (qwl), dan knowledge management terhadap organizing citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan Ilmu Sosial*, 1(2), 548–559. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Susilo, D., & Muhardoni, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95–102.
- Syahidin, Syafii, M., & Sirojuzilam. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , Motivasi Kerja , Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617.