

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD TANI BAHAGIA MOJOKERTO

by Septian Dwi Saputra

Submission date: 17-Mar-2023 08:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 2039352864

File name: bismillah_1.docx (169.95K)

Word count: 6515

Character count: 43995

1
**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGI KUD TANI BAHAGIA
MOJOKERTO**
(Studi bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto Tahun 2023)

6
**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND COMPENSATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KUD TANI BAHAGIA
MOJOKERTO**
(Study at KUD Tani Bahagia Mojokerto in 2023)

16 **Septian Dwi Saputra^{1*}, Syarif Hidayatullah^{2*}**
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448
Septiandwis99@gmail.com

Abstract

51
In a company or organization, there are several important things that can help improve employee performance such as work life balance and compensation. With the increase in employee performance, it will be easier to achieve the company's goals. This study aims to determine and analyze the effect of work life balance and compensation on employee performance at KUD Tani Bahagia Mojokerto. The number of samples used was 48 employees using saturated sample technique, data collection techniques using questionnaires, while data analysis techniques were processed using SPSS 25. This analysis includes validity test, reliability test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, F test and t test.

Based on the results of data analysis that has been done, it can be concluded that the work life balance and compensation variables together have a significant effect and have a positive influence on employee performance variables. For the most dominant variable affecting employee performance at KUD Tani Bahagia Mojokerto is the variable work life balance.

Keywords: *Work Life Balance, Compensation and Employee Performance*

Abstrak

Dalam suatu perusahaan maupun organisasi ada beberapa berkenaan hal penting yang dapat membantu untuk meningkatkan kemampuan karyawan, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi. Dengan meningkatnya performa kerja karyawan maka matlamat perusahaan dapat tercapai dengan lebih mudah. Matlamat dari pengkajian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work-life balance serta kompensasi terhadap kinerja pegawai KUD Tani Bahagia Mojokerto. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 48 karyawan dengan mempergunakan teknik sample jenuh, tehnik akumulasi data mempergunakan kuisisioner, sedangkan tehnik analisis data diolah mempergunakan SPSS 25. Analisis ini meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian multikolinieritas, analisis regresi linear berganda, pengujian F serta pengujian t.

Berasaskan output analisis data yang sudah dilangsungkan lantas dapat diterminasikan bahwasanya variabel *work life balance* dan kompensasi berbarengan berpengaruh signifikansi serta juga menurunkan output positif bagi variabel kinerja karyawan. Menjumpai variabel yang paling amat mencolok terhadap kinerja karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto adalah variabel *work life balance*.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sistem ekonomi Indonesia menggunakan sistem demokrasi pancasila, dalam sistem demokrasi pancasila, sumber ekonomi perekonomian nasional terdiri dari tiga pelaku ekonomi. Ketiga pelaku sistem ekonomi Indonesia dapat digambarkan sebagai unit usaha. Pelaku ekonomi yang bersangkutan ada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan koperasi. Menurut Pasal 33 UUD 1945, ketiga entitas ekonomi tertera mengantongi tujuan yang sama yaitu mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya dalam semangat persatuan dan kekeluargaan. Maka dari itu, ketiga industri ini diharapkan dapat bersinergi untuk mengoptimalkan keselarasan perekonomian Indonesia. Koperasi merupakan satu dari tiga sistem yang menyanggah peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Koperasi merupakan substansi yang mendasar untuk meningkatkan potensi ekonomi masyarakat dan dapat mengoptimalkan pengembangan ekonomi negara. Koperasi yaitu lembaga ekonomi yang tidak berfokus bagi mengutamakan kesejahteraan dan keuntungan perseorangan, tetapi juga mengutamakan persatuan dan kesejahteraan anggotanya guna menggapai tekad bersama Berasaskan asas koperasi, yaitu kehidupan demokrasi yang mengaktualkan nomina kebersamaan, kekeluargaan dan juga keterbukaan.

Di balik keberoutputan dan kesuksesan dalam organisasi di dalamnya terjumpa orang-orang yang berkontribusi penuh. Peran SDM merupakan pilar utama dalam menjalankan sebuah organisasi atau bisnis. Tanpa merekalah organisasi tidak dapat berfungsi sebagai mana seperti tujuan awal organisasi. Agar proses penyelesaian tugas berjalan seperti yang diharapkan, maka kontribusi SDM harus dicamkan dan ditata dengan seelok mungkin. SDM juga merupakan faktor strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi besar di pasar global. Menurut Panjaitan (2018) Kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi dari bagaimana kualitas sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu SDM yang berada di lingkup perusahaan ataupun organisasi tersebut harus lebih produktif agar memiliki kinerja yang lebih baik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:85) kinerja karyawan ialah suatu bentuk pencapaian performa kerja karyawan baik secara kuantitas dan kualitas ketika menunaikan tugas yang diberikan dan dilaksanakan dengan tanggung jawab penuh. Sedangkan juga, dilansir oleh (Edison, 2016) performa kinerja ialah *result* keluaran dari wujud suatu reaksi yang disongsong dan diukur dalam kala kurun tertentu dan bersandarkan melalui ketetapan maupun persetujuan yang ada.

Keadaan ataupun fenomena yang terjumpa di lingkungan KUD Tani Bahagia yaitu masih kurang akan pembagian waktu yang teratur ataupun peraturan jam kerja antara di dalam kantor dan juga diluar kantor, serta masih kurangnya kompensasi dalam artian masih dibawah rata-rata UMK daerah Mojokerto yang telah diberikan oleh perusahaan baik dari insentif dan juga tunjangan. Periberkenaan hal menyamping variabel yang dapat menakluki kinerja karyawan antara lain faktor distrik eksternal laksana kehidupan ekonomi dan keluarga, aktivitas politik, aktivitas sosial, agama serta culture, kehidupan berpenduduk pula juga faktor lingkungan internal organisasi seperti kompensasi.

Faktor pertama work life balance atau keseimbangan kerja dan hidup menggambarkan situasi dimana seseorang mendapati suatu kejadian adanya partisipasi dan kepuasan peran yang setara antara lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. (Mendis and Weerakkody 2018) menyebutkan bahwasanya work life balance semacam ragam pemikiran yang menggabungkan antara tugas sebagai karyawan di lingkungan kerja dengan tanggung jawab lainnya seperti mengasuh anak sertapun waktu untuk keluarga. Meneladani dari Delecta (2011) berujar bahwasanya work life balance yaitu kapabilitas dalam diri untuk menunaikan kewajiban di tempat kerja dan tidak mengabaikan tanggung jawab keluarga dan keterikatan lain di luar pekerjaan. Perusahaan tidak hanya diharapkan menerapkan program kebijakan work life balance namun di ufuk karyawan hendaklah pula dapat menyetarakan peran saat bekerja serta over time dengan secara profesional agar terciptanya kesetimbangan kerja yang baik. Karyawan yang sudah melakukan prinsip keseimbangan kehidupan kerja yang baik lantas tentunya kinerjanya akan meningkat pula, berkenaan hal ini akan membuat dampak positif bagi semua berkenaan hal yang menjadi beban karyawan, baik di luar maupun di cakupan pekerjaan karyawan.

Selanjutnya faktor yang mengantongi efek besar terhadap karyawan adalah kompensasi. Kompensasi sendiri merupakan variabel yang mendasar untuk mengampukan kinerja karyawan dalam aspek finansial. Menurut (Hasibuan, 2019) Kompensasi merupakan bentuk kewajiban yang ditanggung oleh perusahaan yang harus diberikan bagi karyawan dengan harapan akan mendapat imbalan dari karyawannya dalam gatra performa kerja yang baik. Kompensasi diasakan dapat menginspirasi atau memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas kerja. Serta adanya kompensasi nan berjalan baik dalam perusahaan, maka pastinya mendapat bilangan dampak positif bagi perusahaan. Semisal karyawan memperoleh kompensasi yang setimpal dengan dedikasi yang usai dilangsungkan kebagi perusahaan, tentu karyawan akan pula menunaikan yang terbaik untuk organisasi/perusahaan kemudian kinerja pegawai bakal semakin meningkat.

1 Pengkajian terdahulu nan dikerjakan oleh Mardiani et al., 2021. yang bertajukkan Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Entitas kajian ini ialah survey yang berfundamen kuesioner, seraya metode kuantitatif. Dalam penafsiran ini mencatat output work life balance dan kompensasi berpengaruh signifikan berasaskan manifestasi karyawan baik secara segmental maupun simultan. Perbedaan dengan pengkajian yang akan dilakukn peneliti, yang pertama Objek pengkajian terdahulu adalah perusahaan, dalam pengkajian ini adalah koperasi, kedua lokasi pengkajian bagi penelitian sebelumnya di PT Gunanusa Eramandiri, sedangkan dalam pengkajian ini berlokasi bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto, Ketiga perbedaan output pengkajian yang akan didapatkan setelah melewati tahap analisis pengkajian.

9 Dari uraian yang sudah dijelaskan mengingat pentingnya otoritas work life balance serta kompensasi dalam mempengaruhi kapabilitas karyawan, menyorong peneliti melakukan observasi dengan tajuk "Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto".

KAJIAN LITERATUR

Menurut Mangkunegara (2017:85) "kinerja karyawan mengaktualkan suatu wujud perangkuan reaksi kerja karyawan baik semacam kualitas dan kapasitas dalam merealisasikan instruksi yang dibutuhkan dan dilaksanakan sembari tanggung jawab penuh". Menurut Wardhani (2017: 86) mendefinisikan kinerja sebagai segala bentuk sesuatu untuk melakukan pekerjaan dan dengan output yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah sesuai dengan perannya dalam organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan utama organisasi. Berdasarkan penjelasan menurut beberapa para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan yakni kinerja karyawan adalah bentuk akhir dari sebuah proses tugas yang diberikan berimbang dengan tanggung jawab yang diemban dari setiap karyawan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang sangat surplus bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki kinerja yang efektif dan superlatif untuk mencapai goal perusahaan.ada. Indikator kinerja pegawai diantaranya: kualitas kerja, inisiatif untuk mengajukan ide, loyalitas karyawan kebagi perusahaan, kuantitas output kerja, penyelesaian tugas tanpa bantuan rekan tim kerja, mampu melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja dan wawasan karyawan terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh segenap faktor diantaranya ialah faktor internal karyawan (keadaan fisik, kewajiban, bakat, dan sifat pribadi. Faktor lain yang selama pengembangan semacam kapabilitas, kemahiran, pengalaman kerja, etos kerja, dan motivasi kerja), elemen lingkup internal organization (visi, misi sertapun tujuan organisasi, budaya organisasi, diplomasi manajemen, kepemimpinan, teknologi, kompensasi, startegy organisasi, kebijakan organisasi, dan rekan sekerja), lingkup eksternal organisasi (aktivitas ekonomi dan keluarga, aktivitas politik, intensitas sosial, budaya dan agama, aktivitas masyarakat).

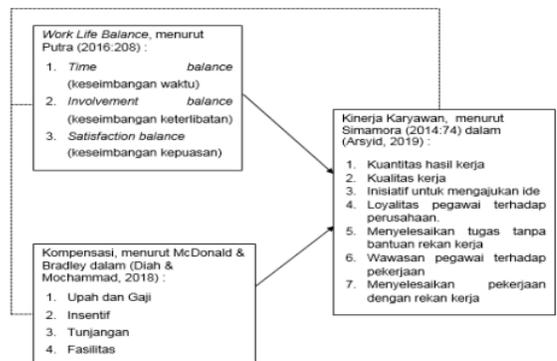
Work life balance atau keseimbangan hidup kerja yakni suatu keadaan dimana setiap orang dapat membagi dan menangani antara tugas pekerjaan, dengan intensitas keluarga dan juga kewajiban lainnya, sehingga tidak ada perperiberknaan halan selang aktivitas rumah tangga

dan karir pekerjaan dan tentunya adanya amplifikasi motivasi, produktivitas, dan juga loyalitas berkenaan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan mengacu bagi jam kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang, dll. Mirip dengan ketika insan tidak menguasai work-life balance yang baik, maka kinerjanya menandakan penurunan dan kemunduran, sehingga dapat merugikan bidang kehidupan lainnya. Ini sebagian besar disebabkan oleh upaya dan kerja keras di zaman modern. Berlandaskan dari Hutcheson (2012) menyatakan bahwasanya "work-life balance merupakan wujud kepuasan individu sendat menggapai keseimbangan di lingkungan kerjanya". Dapat diterminasikan bahwasanya work-life balance merupakan salah satu yang dialami dalam kehidupan, Suatu bentuk keseimbangan individu melakukannya tidak melupakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, tanpa harus melalaikan segala aspek kehidupan pribadinya. Menurut Widada (2020:112) menyatakan bahwasanya life and work balance atau sering disebut dengan istilah work-life balance merupakan mekanisme terkait proses membalancekan waktu bekerja dengan tanpa melalaikan seluruh lingkungan di sekitar seperti pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial masyarakat.

Menurut Garry Desler (2016:175) Kompensasi yaitu bentuk menyeluruh dari sistem penggajian dan penggajaran yang di salurkan kebagi karyawan lantaran dari kerja keras mereka. Wibowo (2011:144) memaknai "kompensasi ialah semacam timbal balik berupa respon yang diberikan kebagi karyawan atas bentuk sebuah kerja kebagi tenaga kerja atas prestasi mereka kebagi perusahaan." Kompensasi merupakan tolak ukur atas terlaksananya tugas karyawan yang dihargai oleh perusahaan dapat membayar gaji, honorarium, andendum, insentif, serta subsidi lain seperti subsidi kesehatan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan makan, dan lain-lain. (Hariandja, 2007:244).

25

Beberapa riset sebelumnya seperti pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan bagi karyawan staff produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi yang dilangsungkan (Lukmiati et al., 2020) mendapatkan output bahwasanya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berkenaan hal itu juga terungkap bagi output pengkajian (Devi, 2020). Riset pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagi PT Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado yang dilangsungkan (Saina et al., 2018) mendapatkan output bahwasanya *work life balance* dan kompensasi kompak serentak mendapatkan nomina yang cukup baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagi Rsud Lakibagida Tana Toraja yang dilangsungkan (Tangkeallo, 2018) juga demikian memanifestasikan output yang signifikansi. Bahkan riset pengkajian Mardiani et.al (2021) juga selaras dengan pengkajian-pengkajian sebelumnya. Oleh karena itu, kerbilangan konsep yang dibuat Berasaskan landasan teori dan pengkajian terdahulu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerbilangan Pemikiran

Berasaskan beberapa pengkajian terdahulu dan kerbilangan pemikiran bagi gambar 1, maka rumusan hipotesis pengkajiannya adalah:

H1: Work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.

H2: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto

H3: Work life balance dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.

H4: Work life balance berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.

METODE PENGKAJIAN

Pengkajian kuantitatif ini mempergunakan kuisioner sebagai media pengumpul data primer. Pengkajian ini mengelompokkan variabel dalam 2 jenis diantaranya: Variabel *independent* (variabel bebas) dan variabel *dependent* (variabel terikat). Kemudian identifikasi variabel pengkajian dan indikatornya sebagai berikut:

Table 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Variabel Terikat/Y)	Kinerja karyawan merupakan wujud gatra pencapaian output kerja karyawan baik secara eminensi dan mutu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dilaksanakan dengan tanggung jawab penuh	Kuantitas output kerja Kualitas kerja Inisiatif untuk mengajukan ide Loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja Wawasan pegawai terhadap pekerjaan Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja
Work Life Balance (Variabel Bebas/X1)	Work life balance atau keseimbangan hidup kerja merupakan mekanisme terkait proses menyeimbangkan waktu bekerja dengan tanpa melalaikan seluruh lingkungan di sekitar seperti pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial masyarakat.	Time balance (keseimbangan waktu) Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan).
Kompensasi (Variabel Bebas/X2)	Kompensasi yaitu bentuk menyeluruh dari sistem penggajian dan pendidikan yang di salurkan kepada karyawan lantaran dari kerja keras mereka.	Upah dan Gaji Insentif Tunjangan Fasilitas

Kiat akumulasi data dilangsungkan dengan menggunakan pendistribusian kuisioner secara langsung/offline dengan pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dan dibagikan kepada responden. Populasi terdiri dari 48 karyawan KUD Tani Bahagia Mojokerto. Metode

pengambilan sampel bagi kajian ini yakni teknik sampling jenuh atau survei menggunakan seluruh partisipan populasi menjadi sampel, sumber indikasi yang dipergunakan bagi analisis ini yakni sinyal hakiki, yakni sumber data langsung yang tersurat dari penyebaran kuisisioner kebagi karyawan. Bagi pertanyaan yang diajukan kebagi responden, skala likert dipergunakan menjadi ukuhan jawapan. Setiap jawapan responden akan diukur sesuai nomina yang diterapkan antara lain: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Bagi pengkajian ini analisis datanya mempergunakan *software* SPSS 25 bersamaan adanya 5 tahapan untuk mengetahui adanya korelasi dan dampak antara tiap variabel pengkajian.

Tahap pertama melakukan Pengujian Validitas. Ghazali (2018:51) mengutarakan "Pengujian validitas dipergunakan guna mengpengujian validitas atau validitas kuesioner". Bilamana pertanyaan-pertanyaan berobot kuesioner b mempresentasikan entitas yang bakal disukat oleh jajak pendapat tersebut, maka boleh dapat dianggap valid. Dipergunakan untuk menaksir keabsahan atau tidaknya suatu jejak pendapat/polling. Pengujian validitas dibuat guna membuktikan bahwasanya masing - masing enigma akan terklarifikasi bagi variabel - variabel yang usai ditentukan. Pengujian validitas bagi pengkajian ini mempergunakan metode product moment melalui formula ibarat beriku inis: Manakala rhitung \leq rtable alkisah non terjumpa preskripsi yang valid. Sementara itu apabilakala rhitung \geq rtable makadari itu terwalak data yang absah. Nomina rhitung dapat kedapatan berasaskan formula sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Absolute Sampel

x = Skor Sertiap Poin

y = Skoor Total

Barometer estimasi penominaan pengujian validitas yakni andaikata berikut: Andaikan hitung > r table (pengujian 2 ufuk memintasi sig 0,05) makadari elemen-elemen cangkriman berkoherensi signifikansi mengenai skor akhir (dipernyatakan absah), Jikapun r hitung < r table (pengujian 2 ufuk memintasi sig 0,05) maka itemitem perbahasan tidak berinterelasi signifikansi terhadap skor mutlak (dinyatakan tidak valid).

Tahap kedua adalah pengujian reliabilitas. Keupayaan sebenarnya ialah system untuk menaksir kuesioner, yang memanifestasikan indikator konstituen atau struktur. Ghazali (2018: 45) "Jika tanggapan individu terhadap quiesioner tetap tunak atau stabil dari kurun periode ke periode ketika melaporkan alfa Croncbach > 0,60, jajak pendapat tersebut dikatakan reliabel. Berkenaan hal ini dilangsungkan untuk membekuk sebelit mana output pengukuran tetap konsisten ketika didalam pengujian mengukur 2 atau lebih tanda penggunaan gejala yang sama dengan satu takaran tertentu. Pengujian reliabilitas pengkajian ini menguntukkan rumus teknik Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a^2}{a^2} \right]$$

Dimana :

r₁₁ = Raeliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

a² = Absolut Varian Butir

∑a² = Variean Total

Dipergunakan untuk menentukan seberapa konsisten output pengukuran tetap. Jika 2 tanda atau lebih diukur dengan satu ukuran terentu dan spesifik menggunakan gejala yang sama, dan jika jawapan orang tersebut teruntuk interogasi tetap ajek atau stabil dari periode kurun era ke era, polling tersevut dapat dikatakan reliabel. Poin dari reliabilitas yang dipergunakan dalam pengkajian ini dapat dilihat dari Jikalau skor reliabilitas > 0,6, berarti segenap item dalam instrumen reliabel. Sebaliknya andaikata bilangan reliabilitas < 0,6 maka menyatakan bahwasanya tidak semua elemen dalam instrumen tersebut reliabel.

Tahap ketiga adalah Pengujian Asumsi Klasik. Pengujian Asumsi Klasik berhadapan untuk mengpengujian apakah ragam regresi yang digunakan dalam pengkajian ini ekuivalen atau tidak. Dalam pengujian asumsi klasik, ada 3 tahapan lagi yang harus digunakan oleh penulis, diantaranya (a) Pengujian Normalitas, (b) Pengujian Multikolinieritas, (c) Pengujian Heteroskedastisitas. Eksamen normalitas dipergunakan untuk mengpengujian apakah selesa suatu ragam regresi, suatu variabel independent dan variabel dependent alias r bilangan mengantongi distribusi lazim atau tidak normal, berlandaskan Ghozali (2016). Jikalau sebuah elemen tidak berdistribusi alamiah, maka result pengujian statistik akan mendapati penurunan. Eksamen pengujian normalitas indikasinya dapat dikerjakan via mempergunakan pengujian One Sample Kolmogorov Smirnov yakni dengan kredo apabila keluaran signifikansi diatas 5% atau 0,05 makapun dta memiliki perputaran normal. Sementara itu jikalau keluaran pengujian One Sample Kolmogorov Smirnov mendatbilangann nomina signifikansi dibawah 5% atau 0,05 kelak indikasi tersebut tidak mendapati distribusi normal. Selanjutnya Ghozali (2018:107) menjelaskan alikisah pengujian multikolinieritas dipergunakan untuk mengpengujian apakah ragam regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (independent).

Berhadapan untuk mengpengujian ada tidaknya hubungan sentral variabel bebas. Ragam regresi yang apik seharusnya tidak relevan sentral variabel swantara. Jikalau nomina toleransi $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$, maka boleh dikatakan ragam regresi memiliki multiple collinearity, begitu juga sebaliknya. Kemudian pengujian heteroskedastisitas, dalam pengujian ini berhadapan untuk mengpengujian ada tidaknya kesamaan varian residual dalam satu inspeksi dengan inspeksi lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Jika terjumpa adanya kesamaan maka memanasifestasikan adanya homoskedastisitas. Sebagian ada satu cara turut membekuk ada atau tidaknya heteroskedastisitas bilamana suatu corak regresi linier bergasnda, yakni sembari menengok graffik scatterplot ataupun dari nomina prediksi elemen terjerat ialah sresid via residual error yakni $zpred$. Jikalau tak terjumpa adanya acuan/pola yang spesifik dan tidak memencar diatas maupun dibawah bilangan nol bagi sumbu y, kelak kali dapat diberikan persepsi tidak terjadinya heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011), Data kajian pengkajian ini dikatakan terdistribusi regular apabila nomina signifikansinya di atas 0,05.

Tahap keempat ialah analisis regresi linear berganda. Ghazali (2018 : 95) mengungkapkan "Analisis regresi linear berganda yakni elaborasi guna mengetahui supremasi dari variabel bebas (independent) yang harkatnya menaik dari tunggal berkenaan singular variabel terikat (dependent). Ragam analisis regresi linear dipergunakan untuk memaparkan keterkaitan dan alangkah superior impresi variabel-variabel bebas (independent) berkenaan variabel terikat (dependent)." Pengujian dilangsungkan dengan menggunakan paralelisme regresi berganda, rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Menggambarkan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variable Work Life Balance

X_2 = Variable Kompensasi

e = Standart error

Tahapan kelima adalah Pengujian Hipotesis. Dalam pengujian hipotesis ada 2 pengujian yang perlu dianalisis di dalamnya yakni Pengujian t (Parsial) dan Pengujian F (Simultan). Pandangan (Ghozali, 2018 : 99) Pengujian t dipergunakan untuk mengindikasikan bagaimanapun jauhnya supremasi single variabel independent semodel eksklusif dalam menjabarkan variabel dependent. Pengujian t dihitung dengan cara, sebagai berikut :

Meneladan Sugiyono (2014:250) :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korrelasi Parsial

r^2 = Koefisiens Determinasi

n = Jumlah Data

Jikalau nomina signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Uraianya maka selaku individu semua variable independent bersupremasi signifikansi terhadap variable dependent begitu juga sebaliknya. Jika nomina thitung $> t$ table (2,014) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Masalah bahwasanya semodel individu semua variable independent beryuidiksi signifikansi dominasi variabel dependent dan begitupun sebaliknya. Pengujian F (simultan) dipergunakan melewati mendeteksi apakah ada dominasi secara bersama-sama antara variabel-variabel independent (Work Life Balance dan Kompensasi) yuridiksi variable dependent (Kinerja Karyawan). Berpegang dari pandangan Ghozali (2016:95) "mengungkapkan bahwasanyasanya bagi dasar dari pengujian statistik F menunjukan apakah sarwa variabel independent yang di inputkan analitis ragam, apakah mengantongi pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent". Rumus yang digunakan dalam menghitung pengujian F yaitu :

Menurut (Sugiyono, 2014:257)

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{N-k-1}}$$

Dimana :

F = Fhitung selanjutnya dibandingkan dengan Ftable

R² = Koefisiens Determinasi

k = Jumlah Variable

N = Banyaknya Sampel

Andaikata nomina signifikansi $\leq 0,05$ alkisah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Bermakna bahwasanya secara bergandengan semua variabel independent beryuridiksi signifikansi atas variabel dependent dan sebaliknya, jika F hitung $< F$ table (3,209) bahwasanya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maknanya secara bersama-sama semua variable independent tidak berdominasi signifikansi atas variabel dependent begitu juga sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan pengujian awal bagi pengkajian ini merupakan dengan melakukan pengujian terhadap instrument pengkajian yang digunakan, yaitu kuesioner. Dari output pengujian instrumen didapatkan output bahwasanya kuesioner berifat valid dan juga reliabel, selanjutnya di pengujian dengan tahap pengujian asumsi klasik (Pengujian Normalitas, Pengujian Multikolinearitas, Pengujian Heteroskedastisitas), lalu pengujian analisis regresi linear berganda dan yang terakhir pengujian hipotesis.

Pengujian Validitas

Adapun output Pengujian Validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuisioner. Kriteria yang dipergunakan merupakan memperbandingkan bilangan keluaran pengujian dengan bilangan table dengan basic pengutpian ketentuan jikalau rhitung bernomina positif dan rhitung $> r$ table, alkisah elemen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila rhitung bernomina negatif dan rhitung $< r$ table makadari itu variabel tersebut tidak valid.

Table 2. Output Pengujian Validitas

Variabel	Item	Rtable	Rhitung	Sig.	Keterangan
X1	X1.1	,284	,572	,000	Valid
	X1.2	,284	,679	,000	Valid
	X1.3	,284	,430	,000	Valid
	X1.4	,284	,625	,000	Valid
	X1.5	,284	,482	,000	Valid
	X1.6	,284	,425	,001	Valid
X2	X2.1	,284	,334	,000	Valid
	X2.2	,284	,404	,000	Valid
	X2.3	,284	,335	,000	Valid

Variabel	Item	Rtable	Rhitung	Sig.	Keterangan
Y	X2.4	,284	,627	,000	Valid
	X2.5	,284	,324	,000	Valid
	X2.6	,284	,432	,000	Valid
	Y.1	,284	,629	,000	Valid
	Y.2	,284	,773	,000	Valid
	Y.3	,284	,615	,000	Valid
	Y.4	,284	,619	,000	Valid
	Y.5	,284	,420	,000	Valid
	Y.6	,284	,497	,000	Valid
	Y.7	,284	,623	,000	Valid
	Y.8	,284	,487	,000	Valid

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2023

Validitas diukur dengan membandingkan output keluaran korelasi masing-masing indikator melintasi nomina korelasi (rtable). Nomina rtable product moment $\alpha = 0,05$ berbilang 0,284. Berpuncu asifikasi data di table 2 terjumpa 20 indikator yang diperpengujikan, seluruh indikator memiliki output koefisien positif dan juga lebih besar dari rtable, serapun probabilitas lebih minim mulai $\alpha = 5\%$ bermakna adanya korelasi yang signifikan sela-sela elemen masing-masing parameter dengan poin total. Korelasi yang signifikan memantapkan bahwasanya indeks pengkajian ini dapat dipergunakan demi mengukur variable yang akan diukur, via ujar beda apparatus yang dipergunakan valid dengan demikian kena digunakan dalam pengkajian.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yakni keupayaan sebenarnya adalah sarana untuk menyukat jajak pendapat, yang merupakan parameter variabel atau struktur. Nomina reliabilitas yang digunakan dalam pengkajian ini dilihat dari, jikalau reliabilitas hitung $> 0,6$ lalu dikatakan segebab elemen dalam instrument yakni reliable. Alih-alih apabila reliabilitas hitung $< 0,6$ maka dari itu dikatakan univesal butir dalam instrument tidak reliabel.

Table 3. Output Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nomina CroncBach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,642	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,728	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2023

Pengujian reliabilitas instrument dilangsungkan bagi item pertanyaan yang sudah absolute. Output pengujian reliabilitas bagi table 3 diatas memantapkan tiap-tiap nomina koefisien reliabilitas lebih agung dari 0,60 sengar instrumen yang diaplikasikan reliable atau ekuivalen untuk dipakai dalam pengkajian.

Pengujian Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik, ada 3 tahapan lagi yang harus digunakan oleh penulis, diantaranya (a) Pengujian Normalitas, (b) Pengujian Multikolinieritas, (c) Pengujian Heteroskedastisitas. Adapun output dari pengujian normalitas bisa dilangsungkan via penggunaan pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov yakni melalui kredo andaikata nomina signifikansi diatas 0,05 atau 5% makadari itu indikasi memiliki distribusi proposioonal. Output pengujian normalitas data dari residual yang kedapatan sebagai berikut:

4
Table 4. Output Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,46021820
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,066
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{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: Output pengolahan data SPSS, 2023

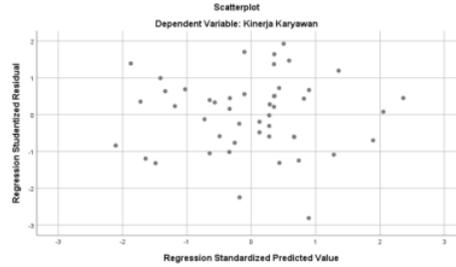
Reslutan pengujian statistik bagi table 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov diatas mengesahkan bagian Sig. dengan nomina 0,200 yang berartian output tersebut beranjak dari 0,05 sehingga dapat diterminasikan bahwasanya output residual terdistribusi normal atau telah menguncup petisi pengujian normalitas. Sinambung dari pengujian multikolinieritas, berhasrat untuk mengpengujian ada tidaknya hubungan antara variabel bebas. Niscaya mendeteksi eksistensi multikolinieritas dapat digunakan nomina VIF (Variance Inflation Factor) dan nomina tolerance masing-masing variabel. Pengujian multikolinieritas ini dilangsungkan melalui menggunakan kriteria sebagai berikut: (a) Berteraskan nomina tolerance (jikalau nomina tolerance > 0,10 makapun tidak terjadi multikolinieritas, jikalau keluaran tolerance < 0,10 disebut terjadi multikolinieritas) (b) Bertapakkan output VIF (jika nomina VIF < 10,00 alikisah tidak tersua multikolinieritas, andaikata nomina VIF > 10,00 makapun kedapatan multikolinieritas) Dekrit dari pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Table 5. Output Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Ragam	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,512	4,424			
t.X1	1,014	,199	,695	,759	1,317
t.X2	,408	,175	,318	,759	1,317

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2023

Berasakan table 5 diatas dapat diketahui bahwasanya output tolerance variable work life balance (X1) 0,759 > 0,10 serta pula nomina VIF 1,317 < 10,00 yang artiannya tidak terjalin multikolinieritas. Dan nomina tolerance variable kompensasi (X2) 0,759 > 0,10 serta nomina VIF 1,317 < 10,00 yang artinya tidak terjalinnya multikolinieritas. Jadi kesimpulan dari kedua pengujian variable bebas (independent) Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2) tidak terjalin multikolinieritas atau leluasa multikolinieritas. Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas, pengujian heteroskedastisitas bermaksud guna mengujikan apakah terdapat dalam ragam regresi terjalin disimilaritas interpretasi dari residual satu peninjauan ke peninjauan yang lainnya. jikalau interpretasi dari residual satu orakel ke orakel lainya senantiasa, hingga diucap heteroskedastisitas seraya taruh kata berbeda diucap homoskedastisitas. Ragam regresi yang efektif yakni yang homoskedastisitas ataupun tidak terangkaikan heteroskedastisitas. Output dari pengujian heteroskedastisitas adalah merupakan selaku berikut:



Gambar 2. Grafik Scatterplot
 Sumber: output pengolahan data SPSS, 2023

Bersandarkan bagi gambar 2 diatas dapat diketahui dan sampaisampai tergambar pola yang acak-acakan, pola yang gamblang dan tutul titik tersebut memencar diatas serta dibawah bilangan 0 bagi sumbu Y. Perkara ini memmanifestasikan bahwasanya dalam pengkajian ini tiada terdapatnya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berasaskan dari table 5 output pengujian regresi linear berganda kepadatan paralelisme andaikata berikut : $Y = 17,512 + 1,014 X_1 + 0,408 X_2 + e$

Berasaskan output paralelisme tersebut maka dapat dipaparkan macam berikut ini : (a) Nomina Konstansa (a) sebesar 17,512 yang artinya bahwasanya pabila besarnya variabel Work Life Balance (X₁) serta Kompensasi (X₂) sama dengan nol, hingga Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 17,512. (b) Koefisien regresi Work Life Balance (b₁) kepadatan sebesar 1,104 yang memmanifestasikan besarnya dominasi Work Life Balance (X₁) teruntuk Kinerja Karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif memmanifestasikan bahwasanya Work Life Balance (X₁) bersupremasi searah berkenaan Kinerja Karyawan (Y). Yang maknanya ada kecenderungan apabila Work Life Balance (X₁) ditingkatkan dan dijalankan seraya kendati maka akan disongsong guna meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) begitu pula sebaliknya. (c) Koefisien regresi Kompensasi (b₂) kepadatan berbilang 0,408 yang memmanifestasikan besarnya yuridiksi Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif memmanifestasikan bahwasanya Kompensasi (X₂) berpengaruh searah berkenaan Kinerja Karyawan (Y). Yang artinya ada kecenderungan apabila Kompensasi (X₂) ditingkatkan dan dijalankan dengan efektif alkisah bakal disongsong meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) begitu pula sebaliknya. (d) Analisis determinasi dipergunakan guna mengetahui seberapa agung yuridiksi dari variabel independennt semodel bersamaan mengenai variable dependent. Analisis ini bagi intinya dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari ragam dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Dapat dilihat bagi Table 2 nomina koefisien determinasii (R₂):

Table 6. Output Pengujian Determinasi Ragam Summary^b

Ragam	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,339	3,53628

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2023

Berasaskan output bagi table 2, kepadatan output Adjuster R Square sebesar 0,339 atau 33,9 %. Berkenaan hal ini memmanifestasikan bahwasanya presentasi dari pengaruh variabel independent memberikan pengaruh sebesar 33,9 %. Maka, sebesar 33,9% merupakan variabel work life balance dan kompensasi yang mengantongi pengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Mojokerto. Sedangkan ampasnya sebesar 66,1% disupremasi oleh variable lainnya yang tidak ditelaah pada pengkajian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya adalah Pengujian F. Pengujian F (simultan) dipergunakan untuk mendeteksi apakah adanya otoritas secara beriringan antara elemen-elemen independent (Work Life Balance dan Kompensasi) terhadap variable dependent (Kinerja Karyawan). Berpegang dari pandangan Ghozali (2016:95) "mengungkapkan bahwasanya bagi dasarnya pengujian statistik F mengiktikadkan apakah seluruh element independent yang dinput dalam ragam mengantongi supremasi secara simultan terhadap variabel dependent". Dalam pengujian Pengujian F dengan menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 (5%), Menganalogikan derajat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan kaliber signifikansi F secara sinambung menggunakan SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

47
Apabila nomina signifikansi $\leq 0,05$ alkisah HO ditolak dan HI diterima. Makna itu bahwasanya secara bersama-sama semua variabel independent berpengaruh signifikansi berkenaan atas variable dependent, Apabila nomina signifikansi $F > 0,05$ maka HO diterima dan HI ditolak. Artinya secara bersama-sama semua variabel independent tidak bersupremasi signifikansi berkenaan terkait variable dependent, kemudian dengan membandingkan F hitung dengan F table : Apabila F hitung $< F$ table bahwasanya HO diterima dan HI ditolak. Maknanya secara seremapak semua variable independent tidak bersupremasi signifikansi terhadap variabel dependent, Andaikata F hitung $> F$ table maka HO ditolak dan HI diterima. Artiannya secara serentak semua variabel independent berpengaruh signifikansi terasaskan ke variabel dependent. Output Pengujian F bagi pengkajian ini dapat dilihat bagi Table 3 berikut ini:

26 Table 7. Output Pengujian Simultan

Ragam	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	325,930	2	162,965	13,032	,000 ^b
Residual	562,736	45	12,505		
Total	888,667	47			

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2023

Berasaskan output table 7 dapat diketahui bahwasanya nomina Fhitung sebesar 13,032 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Rumusan hipotesis memanifestasikan jika Fhitung $> F$ table maka Ho ditolak 13,032 $>$ (lebih dari) 3,209 dan unruk nomina Signifikansi didapatkan output. 0,000 $<$ (kurang dari) 0,05. Setakat songsong diterminasikan bahwasanya Ho ditolak dan Ha diterima. Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 3 (ketiga) yang mengatakan work life balance dan juga kompensasi secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto dapat diterima secara statistik. Kemudian ke pengujian parsial (Pengujian t), legalitas pengutipan dekrit untuk Pengujian t sebagai berikut: Jika nomina Sig. $< 0,05$ alkisah variabel bebas berdominasi signifikansi terhadap variable terikat, jika nomina Sig. $> 0,05$ alkisah variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan nomina t hitung $> 2,014$, t table. Output Pengujian t bagi pengkajian ini dapat dilihat bagi table ... ini:

24 Table 8. Output Pengujian Parsial

Ragam	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17,512	4,424			3,958	,000
t.X1	1,014	,199	,695		5,102	,000
t.X2	,408	,175	,318		2,333	,024

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2023

Berasaskan output perhitungan dengan menggunakan SPSS, memanifestasikan bahwasanya Work Life Balance (X1) beryuridiksi signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berkenaan hal ini dikarenakan nomina signifikansi Work Life Balance (X1) sebesar 0,000 $< 0,05$ dengan nomina t hitung 5,102 $> 2,014$ t table jadi Ho ditolak atau Ha diterima, maknanya variabel Work Life Balance (X1) secara fragmentaris berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5
Sehingga hipotesis 1 (pertama) yang mengatakan work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto dapat diterima secara statistik dan juga Berasaskan output perhitungan dengan menggunakan SPSS, memantapkan bahwasanya Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berkenaan hal ini dikarenakan nomina signifikan Kompensasi (X2) bernilai $0,024 < 0,05$ dengan nomina t hitung $2,333 > 2,104$ t table jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 2 (kedua) yang mengatakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto dapat diterima secara statistik.

Berasaskan output tabulasi maupun analisis regresi memantapkan beberapa persepsi responden mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto bahwasanya :

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Asal mula output analisis kuantitatif maka dapat diterminkan bahwasanya work life balance mendapati jalinan yang signifikan pula positif terhadap kinerja karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto, yang berarti bahwasanya work life balance berdominasi berkenaan kinerja karyawan, semakin baik penerapan kebijakan work life balance dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika penerapan work life balance kurang baik maka akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Output dari pengkajian ini seia sekata dengan pengkajian yang dilangsungkan oleh (Devi, 2020) yaitu work life balance secara segmental bersupremasi positif pula signifikan yuridiksi kinerja karyawan. Teori ini didukung dengan pendapat (Widada, 2020:112) mengujarkan bahwasanya keseimbangan kehidupan dan tiang penghidupan atau biasanya disebut dengan work life balance merupakan mekanisme terkait proses menyeimbangkan waktu bekerja dengan tanpa melalaikan seluruh lingkungan di sekitar seperti pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial masyarakat. Work life balance dapat diukur dengan 3 indikator yaitu time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) McDonald & Bradley dalam (Diah & Mochammad 2018). Adapun item yang memiliki peran dominan/tertinggi dalam variabel work life balance yaitu indikator involvement balance (keseimbangan keterlibatan). Berasaskan jawaban responden yang dipersepsikan paling tinggi adalah pernyataan bahwasanya "Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga", dalam artian bahwasanya semua karyawan dalam KUD Tani Bahagia Mojokerto dapat membagi bagaimana kewajiban tanggung jawab di lingkungan pekerjaan yang berkaitan dengan jobdesk dan di lingkungan keluarga. Dengan begitu ke profesionalan dalam membagi tanggung jawab tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin tinggi tanggung jawab yang di emban maka semakin baik pula kinerja. Berkenaan hal ini memantapkan bahwasanya worklife balance dapat dijadikan sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus mengupayakan dan memerhatikan keseimbangan kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan semakin baik keseimbangan waktu yang didapat karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam lingkup karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berasaskan output analisis dapat diterminkan bahwasanya kompensasi membatinkan yuridiksi yang akurat dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto, yang berarti bahwasanya sesuai dengan yang ditemui di lapangan yaitu karyawan berfikir bahwasanyasanya semakin tinggi kompensasi akan juga semakin banyak beban kerja yang diberikan. Output pengkajian ini sejalan/selaras dengan pengkajian yang dilangsungkan oleh (Tangkeallo, 2018) yaitu kompensasi mendapati dominasi positif dan juga signifikan mengenai performa karyawan. Menurut Simamora (2014:74) dalam (Arsyid, 2019) ada indikator guna mengukur kompensasi diantaranya yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Berasaskan jawaban responden yang dipersepsikan paling tinggi yaitu bagi indikator tunjangan

yang pernyataannya bahwasanya "Tunjangan yang diagihkan bertara dengan kedudukan yang dimintakati karyawan", dengan output indikator yang paling tunjangan memang sesuai dengan keadaan di lapangan. Dalam keadaan di lapangan tunjangan di KUD Tani Bahagia Mojokerto seperti adanya pemberian tunjangan hari raya, tiket liburan yang diadakan biasanya 2 kali dalam setahun, pertanggungjawaban jiwa maupun kesehatan. Output ini memantafestasikan bahwasanya tunjangan memang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, dengan adanya semangat maka akan terciptanya kinerja yang memantafestasikan peningkatan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menyesuaikan lagi tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan agar peningkatan manifestasi karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto tercapai.

1 Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari output analisis Pengujian F (Simultan) Pengaruh work life balance sertapun juga kompensasi dalam lingkungan karyawan KUD Tani Bahagia Mojokerto memantafestasikan bahwasanya kedua variabel bebas (dependent) ini mengoutputkan indikator pengaruh yang positif dan juga signifikan, berkenaan hal ini dikarenakan work life balance di dalam lapangan bahwasannya karyawan cakap menyenadakan periode serta pula keterkaitannya secara sinambung paruh pekerjaan maupun diluar pekerjaan/aktivitas private (keluarga, hobi, dan sosial) dengan adanya keselarasan tersebut maka karyawan dapat lebih bisa bersemangat, focus berkerja, berimbuh efektif dan dapat meningkatnya eminesi kerja. Kemudian untuk variabel kompensasi ini juga sangat erat kaitannya dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan oleh KUD Tani Bahagia Mojokerto dapat menjadi tolak ukur dari kepuasan dalam bekerja. Pemberian kompensasi dapat mencetuskan karyawan tersebut lebih menyulut semangat, dan memuncunya untuk memaksimalkan kinerja kerja lebih spirit lagi. Output pengkajian ini bahwasanya work life balance dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif sejalan/selaras dengan pengkajian yang dilangsungkan oleh (Saina et al., 2018) yaitu Pengkajian ini dapat menunjukkan bahwasanya work life balance serta juga kompensasi secara beriringan/simultan berdominasi eksak dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work Life Balance berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berasaskan output analisis dapat diterminasikan bahwasanya work life balance mengantongi pengaruh dominan yuridiksi kinerja karyawan, berkenaan hikayat ini diperkuat dengan output analisis yang kedapatan bahwasanya koefisien beta mula variable Work Life Balance (X_1) memiliki nomina berbilang 0,695 dengan nomina signifikansi 0,000 sehingga Work Life Balance (X_1) bersupremasi dominan otoritas Kinerja Karyawan (Y). Output yang di dapat dari variabel work life balance lebih besar dari variabel kompensasi, maka variabel yang berpengaruh dominan adalah work life balance. Output pengkajian ini bahwasanya variabel work life balance menjadi variabel yang mengantongi pengaruh dominan otoritas kinerja karyawan mendukung/sejalan dengan pengkajian yang dilangsungkan berkat (Mardiani et al., 2021) yaitu Pengkajian ini kedapatan output analisis bahwasanya koefisien beta mula variable work life balance memiliki nomina bebrilang 0,405 dengan nomina signifikansi 0,000 sehingga bisa diterminasikan work life balance beryuridiksi dominan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berasaskan output pengkajian yang telah dilangsungkan bagi karyawan KUD Tani Bahagia Mojokerto periberkenaan hal pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : *Work Life Balance* merupakan suatu wujud kerianggan terhadap individu melantas menggapai kebalance-an kehidupan sendat lingkungan pekerjaannya sertapun lingkungan pribadinya. Kompensasi adalah tolak ukur atas terlaksananya tugas karyawan yang dihargai oleh perusahaan yang bisa gaji, honorarium, andendum, insentif, serta subsidi lain seperti subsidi

2 kesehatan. *Work life balance* berkekuasaan secara parsial dan positif yuridiksi kinerja karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto, Kompensasi juga berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto., *Work life balance* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kedua variabel secara berbarengan/simultan beryuridiksi terhadap kinerja karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto, Dalam pengkajian ini variabel *work life balance* mengantongi pengaruh dominan otoritas performa karyawan bagi KUD Tani Bahagia Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA.

- 53 Akbar, M. F. (2021:85). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Arsyid, Andi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Bagi Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan." 23
- Delecta, P. (2011). *International Journal of Current Research*. *Work life balance*, 33(4), 186-189, Retrieved from Research Gate. 13
- Devi, Shinta. 2020. 2507 *Applied Microbiology and Biotechnology* "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Bagi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar." 13
- Edison, Y. A. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rbilangan Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta. 8
- Hasibuan, S. M. (2009). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Cetakan Ke-7*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Desmawaty. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 6(1): 9–15.
- Hutcheson. (2012). *Work life balance-Book 1*. IEEE.
- Lukmiati, Ranti, Acep Samsudin, and Dicky Jhoansyah. 2020. "Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Karyawan Staff PT. Muara Tunggal." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(3): 46–50. 43
- Mangkunegara, A. A. (2017:85). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 1
- Mardiani, Inna Nisawati, and Alfin Widiyanto. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2): 985–93. 7
- Mendis, M. D. V. S., and W. A. S. Weerakkody. 2018. "The Impact of *Work life balance* on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Ragam." *Kelaniya Journal of Human Resource Management* 12(1): 72. 33
- Panjaitan, Mangasa. 2018. "Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4. 9
- Saina, ischevell vialara, Riane Johnly Pio, and W Rumawas. 2018. "Pengaruh *Worklife Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 4(2): 1–9. 31
- Sugiyono. (2017:85). *Metode Pengkajian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016:93). *Metode Pengkajian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkeallo, Dian Intan. 2018. "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagi Rsud Lakibagida Tana Toraja." *עלון הנוטע* 66(2): 37–39.
- Widada, A. E. (2020:112). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. Bogor: PT.Penerbit IPB Press.

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD TANI BAHAGIA MOJOKERTO

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
2	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
3	penerbitadm.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
5	ejurnal.unim.ac.id Internet Source	1%
6	www.researchgate.net Internet Source	1%
7	kjhrm.sljol.info Internet Source	1%
8	jurnalmadani.org Internet Source	<1%

journal.iainkudus.ac.id

9	Internet Source	<1 %
10	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
11	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
12	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	<1 %
13	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
14	ojs.stie-tdn.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
17	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti Jakarta Student Paper	<1 %
18	fppsi.um.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
20	repository.umsu.ac.id Internet Source	

<1 %

21

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

22

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

23

Submitted to Online Education Services

Student Paper

<1 %

24

ejournal.stienusa.ac.id

Internet Source

<1 %

25

eprints.ummi.ac.id

Internet Source

<1 %

26

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

27

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

28

Andre Stephano Piri, Lucky O.H Dotulong, Merinda H. Ch. Pandowo. "Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

29

garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

30	jurnal.unej.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
32	Depy Tri Budi Siswanto, Imam Baehaki. "Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Nganjuk)", Otonomi, 2021 Publication	<1 %
33	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
34	jurnalsyntaxadmiration.com Internet Source	<1 %
35	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
36	ejournal.uki.ac.id Internet Source	<1 %
37	ejournal.unis.ac.id Internet Source	<1 %
38	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %
39	id.123dok.com Internet Source	<1 %

40	docplayer.info Internet Source	<1 %
41	soj.umrah.ac.id Internet Source	<1 %
42	www.scribd.com Internet Source	<1 %
43	Baiq Rafikasari Eka Yudiana, Mahyuddin Nasir, Mukmin Suryatni. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila Senggigi", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2022 Publication	<1 %
44	ejournal.uinsaid.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
46	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
47	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
48	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
49	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %

- | | | |
|----|--|------|
| 50 | Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 GRESIK", MANAJERIAL, 2019
Publication | <1 % |
| 51 | hisatiaanggraeni.blogspot.com
Internet Source | <1 % |
| 52 | idr.iain-antasari.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 53 | portaluqb.ac.id:808
Internet Source | <1 % |
| 54 | repository.uinjkt.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 55 | repository.umrah.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 56 | Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020
Publication | <1 % |
| 57 | Nabilah Ramadhan, Vina Silviani Marinda. "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan | <1 % |

Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2019

Publication

58

Pandaya Pandaya, Suyatmi Suyatmi, Imam Suprpta. "PENINGKATAN PENDAPATAN DENGAN METODE PENJUALAN E-COMMERCE DAN TRADIOSIONAL PADA PT BATIK SIDA MUKTI", JURNAL AKUNTANSI, 2021

Publication

<1 %

59

e-campus.iainbukittinggi.ac.id

Internet Source

<1 %

60

ejournal.undiksha.ac.id

Internet Source

<1 %

61

jurnal.unsil.ac.id

Internet Source

<1 %

62

mafiadoc.com

Internet Source

<1 %

63

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

64

repository.uhn.ac.id

Internet Source

<1 %

65

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.upi.edu

66

Internet Source

<1 %

67

Wazirman Wazirman, Nurmayati Nurmayati, Prettii Prettii, Yandi Yandi. "The influence of incentives, job motivation, and job satisfaction on performance of offices of danau kerinci district", Education and Social Sciences Review, 2022

Publication

<1 %

68

Yulisharsasi Yulisharsasi, Jun Surjanti, Anang Kistyanto. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam", Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan, 2022

Publication

<1 %

69

ejournal.uika-bogor.ac.id

Internet Source

<1 %

70

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

71

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD TANI BAHAGIA MOJOKERTO

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15