

The Effect Of Work Life Balance And Compasation On Peformance (Cencus On Non ASN Employees BPBD Tasikmalaya)

by Journal Of Indonesian Management

Submission date: 08-Sep-2022 04:05AM (UTC-0400)

Submission ID: 1894991643

File name: 33._Novi_Auliya,_Kusuma_Agdhi_Rahwana,_Arga_Sutrisna.pdf (510.38K)

Word count: 5403

Character count: 33987

The Effect Of Work Life Balance And Compasation On Peformance (Cencus On Non ASN Employees BPBD Tasikmalaya)

Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Pada Pegawai Non ASN BPBD Kabupaten Tasikmalaya)

43

Novi Auliya¹⁾; Arga Sutrisna²⁾ Kusuma Agdhi Rahwana³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ noviauliya77@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id; ³⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2022]

Revised [15 Agustus 2022]

Accepted [1 September 2022]

KEYWORDS

Work life Balance,
Compensation,
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan sangat penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Work life balance pegawai dapat tidak seimbang dikarenakan jam kerja yang diberikan cukup lama dibanding waktu pribadi sehingga dapat membuat pegawai rentan mengalami mengalami penurunan kinerja. Pemberian kompensasi yang berbeda kepada setiap pegawai dapat menimbulkan penurunan kinerja dikarenakan dengan pemberian beban kerja yang sama dapat membuat pegawai menjadi merasa kurang dihargai dan merasa beban kerja yang d⁴⁵ikan tidak setimpal dengan honorarium dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Work Life Balance, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai Non ASN pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Work Life Balance dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan ⁴¹hadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya, namun Work Life Balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya. Maka dari itu disarankan sebaiknya pihak BPBD dapat menyesuaikan beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya agar mereka dapat membagi waktu dengan kehidupan pribadinya dan waktu yang digunakan tidak terlalu banyak dihabiskan di kantor sehingga penurunan kinerja pegawai dapat diminimalisir.

ABSTRACT

Human resources have a very important role in achieving company goals. Work life balance can be unbalanced due to long working hours compared with personal time, so it can make employees vulnerable to have a decrease in performance. Different compensation for each employee can cause a decrease in performance because with giving the same workload, it can make the employees feel less valued and feel that workload who given is not commensurate with compensation and performance generated by employees. This study aims to determine the description of Work Life Balance, Compensation, and Performance on Non ASN Employees at BPBD Tasikmalaya. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of hypothesis testing found that Work Life Balance and compensation has a Simultaneous significant effect on employee performance at BPBD Tasikmalaya, but the Work Life Balance partially has no significant effect on Employee Performance at BPBD Tasikmalaya. Therefore, it is suggested for BPBD should be able to adjust given the workload to employees so they can divide time with personal lives and the time they spend is not used too much in the office so a decrease in employee performance can be minimized.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ³⁹ merupakan sumber daya yang berperan sangat penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sebuah perusahaan merupakan suatu aspek utama, karena sumber daya manusia itu sendiri yang dapat menentukan kemana arah dan tujuan perusahaan. Agar dapat menjaga kualitas dan komitmen dari para pegawai yang dituntut agar dapat mencapai yang telah diberikan dan ditetapkan. Oleh karena itu, banyak perusahaan saat ini yang menerapkan program Work Life Balance. Selain menuntut pegawai agar dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai fleksibilitas kerja pegawai dalam menjalankan kehidupan sosialnya juga memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, hal tersebut merupakan hak bagi seluruh pegawai untuk mendapatkan kompensasi dengan itu kinerja pegawai dapat meningkat apabila kedua hal tersebut yaitu work life balance dan kompensasi dapat lebih diperhatikan oleh perusahaan.

14

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku, dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan memenuhi kepuasannya. (Bukit et al; 2017: 2).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, dan W. Rumawas (2016) mengenai pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Suluttenngo Area Manado menunjukkan hasil bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap work life balance semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan hak mendasar karyawan bekerja, selain itu pemberian kompensasi yang adil dan tepat membuat karyawan merasa dihargai, dan memunculkan semangat dalam melaksanakan tugas terhadap perusahaan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Work life balance dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk memenuhi ekspetasi perusahaan atau instansi. Kinerja seorang pegawai dapat dinilai sesuai dengan indikator penilaian kinerja yang berlaku di perusahaan atau instansi. Indikator penilaian kinerja ini merupakan standar penilaian dari kinerja yang dihasilkan para pegawai selama mereka bekerja di tempat tersebut dan indikator penilaian kinerja juga dapat menjadi sebuah bentuk penilaian terhadap prestasi kerja pegawai yang telah menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan atau instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro;2018: 89).

Pada sebuah instansi penilaian kinerja dapat berpengaruh bagi instansi tersebut dikarenakan dengan penilaian kinerja tersebut dapat mengetahui sejauh mana prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Pada penilaian pegawai Non ASN di sebuah instansi biasanya digunakan agar prestasi kerja pegawainya tidak menurun selama mereka bekerja di instansi tersebut. Biasanya untuk pegawai Non ASN indikator penilaian kinerja dibuat langsung oleh instansi masing-masing sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga setiap instansi memiliki indikator penilaian yang berbeda-beda terhadap penilaian kinerja pegawai Non ASN nya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Reno Budihardjo, S.A.P selaku Analis Akuntabilitas Kinerja Aparatur di BPBD Kabupaten Tasikmalaya menjelaskan bahwa kinerja pegawai di BPBD dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kehidupan sosialnya (Work life balance) seperti banyaknya beban kerja yang diberikan oleh kantor sehingga kehidupan pribadinya menjadi tidak seimbang sehingga dapat meningkatkan stress kerja dan juga dari pemberian kompensasi atau honorarium yang diberikan oleh pihak BPBD kepada setiap pegawai Non ASN yang bekerja di BPBD Kabupaten Tasikmalaya diberikan honorarium yang berbeda berdasarkan dengan latar belakang pendidikannya, sehingga dengan begitu dapat terjadi penurunan kinerja dikarenakan beban kerja yang sama tetapi honorarium yang didapat berbeda.

Kontrak kerja yang diberikan oleh pihak BPBD Kabupaten Tasikmalaya terhadap pegawai Non ASN (Pusdalops) yang akan bekerja di BPBD pegawai tersebut terlebih dahulu harus menandatangani SK Kontrak yang telah disetujui oleh pegawai tersebut dan kepala pelaksana BPBD Kabupaten Tasikmalaya dan apabila kontrak kerja sudah selesai maka pegawai Non ASN tersebut dapat mengikuti kembali test pegawai pusdalops sehingga dapat bekerja di BPBD kembali tetapi apabila pegawai tersebut tidak mengikuti atau tidak memperpanjang kontraknya tersebut maka pihak BPBD tidak mempermasalahkan. Selama pegawai Non ASN bekerja di BPBD Kabupaten Tasikmalaya mereka tidak diperbolehkan menggantikan posisi atau pekerjaan pegawai ASN di kantor dikarenakan menurut PP nomor 49 pasal 96 tahun 2018 mengenai manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja menyebutkan bahwa:

"PPK dilarang merekrut pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN". Pada penjelasan diatas dimaksud pegawai non-PNS dan non-PPPK antara lain: pegawai yang saat ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau sebutan lain.

Pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pihak BPBD dikarenakan pegawai Non ASN (Pusdalops) biasanya harus siap siaga di tempat kerja setiap hari yang berarti mereka akan masuk kerja setiap hari termasuk pada hari pekan dan juga dengan jam kerja yang berbeda dengan pegawai ASN yaitu selama 24 jam. Biasanya pegawai Non ASN sudah

diberikan jam piket masuk kerja oleh pihak BPBD agar dapat terus siap siaga di kantor apabila terjadi hal yang darurat.

LANDASAN TEORI

Pengertian Work Life Balance

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi seperti dengan keluarga, teman, dan aktivitas lain yang disukai oleh seseorang tersebut dan dengan kehidupan kerjanya seperti beban pekerjaan dan hubungan sosial di tempat kerja dengan rekan kerja.

Ricardianto (2018: 166) menjelaskan pengertian mengenai work life balance: "Work life balance adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi".

Hutcheson (2012: 5) menjelaskan mengenai work life balance: "Work life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual".

Hafid (2017) menjelaskan bahwa work life balance: "Work life balance adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan".

Fisher et.al dalam Pranindhita dan Wibowo (2020) menjelaskan bahwa work life balance: "Work life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalani".

Dapat disimpulkan mengenai beberapa pendapat para ahli mengenai work life balance merupakan peran seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi (keluarga, teman, dan aktivitas yang disukai) dan kehidupan kerja. Apabila seorang pegawai dapat mencapai keseimbangan dalam perannya di kehidupan pribadi maupun kehidupan kerjanya, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki work life balance.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah balasan berupa finansial maupun non finansial terhadap jasa atau kinerja yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi pada pegawai harus setimpal dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan agar pegawai merasa dihargai dikarenakan kompensasi yang diberikan sudah setimpal dengan kinerja yang dihasilkan.

Simamora (2014: 442) menjelaskan mengenai pengertian kompensasi: "Kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaiannya".

Hasibuan (2017: 119) menjelaskan mengenai kompensasi: "Kompensasi adalah pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Kilvin & Siagian (2020) menjelaskan mengenai kompensasi: "Kompensasi adalah bentuk pencapaian akan prestasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang serta produk dan layanan, sehingga karyawan akan merasa dijunjung tinggi di tempat kerja, sehingga kondisi ini akan mendorong pekerja untuk memberikan imbal jasa dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan pekerjaan dan akuntabilitas untuk pencapaian perusahaan".

Handoko (2014:155) menjelaskan mengenai kompensasi: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, selain itu program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia".

Dari beberapa pendapat menurut para ahli mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dikarenakan kompensasi merupakan suatu balas jasa akan kinerja yang telah ia berikan kepada perusahaan atau organisasi, sehingga apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan adil dan benar maka kinerja pegawai pun akan baik begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

Affandi (2018: 83) berpendapat bahwa kinerja: "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Hartono & Siagan (2019:203-218) berpendapat bahwa kinerja: "Hasil yang digunakan para organisasi untuk meningkatkan melaksanakan pekerjaan individual pegawai dengan dinilai partisipasi pegawai terhadap organisasi untuk periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi"

Mangkunegara (2017:9) berpendapat bahwa kinerja: "Pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya".

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai agar dapat memenuhi ekspektasi perusahaan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai maka ekspektasi atau tujuan perusahaan akan terpenuhi begitu pun sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus. Metode kuantitatif ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono; 2016: 35).

Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono; 2013: 85).

Uji Validitas

Menurut Suharismi Arikunto (2014: 146) Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrument. Sebab instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dan masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan korelasi product moment.

Kriteria pengujian;

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016: 47) uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,60.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel independen (independent variabel) yaitu pengaruh Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2), dan satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis akan meliputi:

Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Work life balance)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Kompensasi)

e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel bergantung secara bersama-sama dan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat (Sugiyono; 2016: 190).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya

Agar dapat mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya dilakukan pengolahan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 28. Melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

23

Analisis Regresi Berganda

Pengujian pernyataan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi klasifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi.

Tabel 1. Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.009	9.239		.650	.520					
	X ₁	.523	.453	.254	1.157	.256	.617	.197	.149	.346	2.893
	X ₂	.960	.468	.450	2.050	.048	.655	.336	.264	.346	2.893

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 28 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,009 + 0,523 X_1 + 0,960 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah :

- 1) Jika diasumsikan nilai dari variabel X₁ (Work Life Balance) dan X₂ (Kompensasi) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 6,009.
- 2) Variabel Work Life Balance (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,523 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Work Life Balance (X₁) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan bertambah atau meningkat sebesar 0,523. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Apabila Work Life Balance mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
- 3) Variabel Kompensasi (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,960 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompensasi (X₂) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan bertambah atau meningkat sebesar 0,960. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Apabila Kompensasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Simultan Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya

Agar dapat mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji atas hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah dihitung melalui analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Work Life Balance (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dihitung dengan bantuan SPSS versi 28.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis berganda, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.418	5.422	1.966

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (Tabel 4.38, tabel model summary), diperoleh nilai R sebesar 0,672. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Work Life Balance dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori kuat karena berada diantara 0,60-0,799. Berarti jika Work Life Balance dan Kompensasi naik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan Work Life Balance dan Kompensasi diikuti dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 28, diperoleh juga data mengenai nilai R Square / R2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel 4.38 menunjukan besar pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,451 x 100% artinya 45,1% variabilitas variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Work Life Balance dan Kompensasi, sedangkan sisanya (100% - 45,1%) = 54,9% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel ANOVA sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797.383	2	398.691	13.560	<.001 ^b
	Residual	970.256	33	29.402		
	Total	1767.639	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar <.001 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Work Life Balance dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya.

Dengan demikian Work Life Balance dan Kompensasi merupakan suatu unsur penting dalam rencana manajemen sumber daya manusia perusahaan atau instansi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, dan W. Rumawas mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggera Area Manado. Dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa Work Life Balance dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggera Area Manado.

Pengaruh Secara Parsial Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai secara individual (parsial). Hasil Uji dilihat pada tabel Coefficientsa pada Tabel 4. sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.009	9.239		.650	.520					
	X ₁	.523	.453	.254	1.157	.256	.617	.197	.149	.346	2.893
	X ₂	.960	.468	.450	2.050	.048	.655	.336	.264	.346	2.893

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Pengaruh Secara Parsial Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya

Agar dapat menguji hipotesis pengaruh secara parsial variabel Work Life Balance (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya dilakukan dengan menggunakan uji t, dari hasil perhitungan SPSS versi 28 diperoleh nilai correlations partial (r) di Tabel 4.40 "Coefficients" diketahui bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya adalah $r^2 = (0,197)^2 \times 100\% = 0,0388$ atau 3,88%. Artinya jika Work Life Balance mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 3,88%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 28 yang tersaji pada Tabel 4.40 nilai t hitung untuk variable Work Life Balance sebesar 1,157 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,692 dengan tingkat signifikan 0,256 > 0,05, sehingga H₀ diterima artinya Work Life Balance secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya.

Selain itu terdapat faktor lain yang menyebabkan variabel work life balance berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu berdasarkan kondisi lapangan yang penulis amati selama melakukan penelitian di BPBD Kabupaten Tasikmalaya yaitu kinerja pegawai Non ASN di BPBD memang dituntut untuk selalu baik meskipun masih terdapat pegawai yang memiliki work life balance tidak seimbang baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaannya. Pihak BPBD menuntut pegawai nya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan stabil agar dapat selalu siap siaga di tempat kerja dan juga apabila terjadi hal yang bersifat darurat. Sehingga dengan begitu work life balance berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya dikarenakan pegawai Non ASN yang memiliki work life balance yang baik maupun tidak tetap harus menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil data pada karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan bahwa pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki. Pegawai laki-laki cenderung memiliki work life balance yang seimbang dikarenakan dapat membagi waktu antara waktu yang dihabiskan untuk pribadi dan dengan pekerjaan meskipun waktu yang dihabiskan cenderung lebih banyak dihabiskan di tempat kerja dan berbeda dengan pegawai perempuan yang harus dapat membagi waktu dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan dikarenakan pegawai perempuan cenderung memiliki tanggung jawab yang besar dalam kehidupan pribadinya seperti tanggung jawab terhadap rumah tangga, anak, dan dirinya sendiri sehingga work life balance yang dimiliki oleh pegawai perempuan cenderung kurang seimbang. Oleh karena itu, dapat diketahui faktor work life balance pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya dapat dikatakan baik yaitu dikarenakan didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Michael Benando Palar, Lucky Dotulong, dan Genita Lumintang mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Perseo) Area Manado.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya

Agar dapat menguji hipotesis pengaruh secara pasial variabel Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Non ASN pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya dilakukan dengan uji t. dari hasil perhitungan SPSS versi 28 diperoleh nilai correlations partial (r) di Tabel 4.40 "Coefficients" diketahui bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah $r^2 = (0,336)^2 \times 100\% = 0,1128$ atau 11,28% . Artinya jika Kompensasi mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 11,28%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 28 yang tersaji pada Tabel coefficient pada Tabel 4.34 untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,048 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian, apabila Kompensasi ditentukan dan diterapkan dengan baik maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yan Kristian Halomoan, Abdullah, dan Laila Listiani Putri mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indriya Lifeart Development di Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Work Life Balance, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai pada Pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Work Life Balance pada Kinerja Pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan dalam bekerja pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya sudah dikatakan seimbang dan memiliki work life balance yang sangat baik.
 - b. Kompensasi pada Kinerja Pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya termasuk kedalam kategori baik. Artinya pegawai Non ASN di BPBD sudah merasa bahwa kompensasi atau honorarium yang diberikan oleh pihak BPBD Kabupaten Tasikmalaya sudah baik dan setimpal dengan kinerja yang dihasilkan juga dalam pemberian bonus, apresiasi dari pimpinan, dan fasilitas juga ruangan yang ada di BPBD sudah dikatakan baik.
 - c. Kinerja Pegawai pada Pegawai Non ASN di BPBD Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik. Artinya kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya dapat dikatakan baik dari segi Kedisiplinan, Kerjasama, Orientasi Pelayanan, Integritas, serta Kapasitas dan Inisiatif sesuai dengan penilaian kinerja pegawai Non ASN yang berlaku.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Work Life Balance dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Work Life Balance secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tasikmalaya.
5. Berdasarkan skor terendah variable Work Life Balance, dengan indikator Beban kerja yang diberikan kepada saya dirasa terlalu banyak. Maka dari itu disarankan sebaiknya pihak BPBD dapat menyesuaikan beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya agar mereka dapat membagi waktu dengan kehidupan pribadinya dan waktu yang digunakan tidak terlalu banyak dihabiskan di kantor sehingga penurunan kinerja pegawai dapat diminimalisir.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah variable Kompensasi, dengan indikator Saya menerima gaji sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor. Maka dari itu disarankan sebaiknya pihak BPBD dapat memberikan gaji sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dikarenakan gaji merupakan hak bagi pegawai atas kinerja yang telah diberikan kepada pihak BPBD Kabupaten Tasikmalaya.
2. Berdasarkan skor paling terendah variable Kinerja Pegawai, dengan indikator Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam melakukan setiap pekerjaan. Maka dari itu sebaiknya pihak BPBD dapat melakukan pelatihan kepada para pegawainya terkhusus pegawai Non ASN agar mereka dapat menerapkan sikap integritas atau kejujuran dalam dirinya sehingga mereka dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pihak kantor dan juga dapat dengan jujur ketika mengerjakan pekerjaannya.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, misalnya seperti Motivasi Kerja, Quality Of Work Life dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan dapat menjadi bahan perbandingan serta dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai permasalahan yang menyangkut dengan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja. Universitas Esa Unggul. Diakses dari <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-9714-JURNAL.Image.Marked.pdf>
- Adi, S. (2021). Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan riez palace hotel tegal. Universitas Pancasakti Tegal. Diakses dari <http://repository.upstegal.ac.id/3903>
- Badan Penanggulangan Bencana Daerah. (2021). Rekap Nilai Non ASN BPBD. Tasikmalaya
- Badan Penanggulangan Bencana Daerah. (2022). Struktur Organisasi BPBD dan Damkar. Tasikmalaya.
- Badan Penanggulangan Bencana Daerah. (2021). Visi Misi BPBD dan Isu Strategi. Tasikmalaya.
29. Sro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bukit, B., Malusa, T., Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi 11 Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
18. Jannah, A. J., Fitria, B. T., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2).
- Kelvin, K. (2021). Pengaruh work life balance dan workload terhadap kinerja karyawan milenial (studi pada karyawan di wilayah Jakarta)/Kelvin/21160058/Pembimbing: Hendratmoko. Diakses dari <http://eprints.kwikkiangue.ac.id/1825/>
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Leovani, E. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap kinerja karyawan hotel berbintang lima di kota Palembang. *Forum Manajemen Indonesia*, (10), 8.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Maretta, G., Worar 35 F. G., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 528-537.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 9 Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8, 606-619.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
15. Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
24. Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona 6 *Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3, No. 1.*
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 38 (studi Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya). *eProceedings of Management*, 8(4).
- Permatasari, Y. (2017). Isu manajemen sumber daya manusia kompensasi dan worklife balance. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2(2).
36. Palar, M. B., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 772-780.
21. Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49. (2018). Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
- Direktur Jendral (Perdirjen) Pajak Nomor PER-32/PJ/. (2015). Pajak Penghasilan Pasal 21.
- Ramadhanty, D. A. (2020). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Kajian Literature Review). Diakses dari <http://www.academia.edu/44808855/>
28. Rijanti, T., Santoso, A. B., Indriyaningrum, K., & Kurnia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai

- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Diakses dari <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/8615>
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of The Urecol*, 538-545.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238-247.
- Septiarini, N. M. A., Gorda, E. S. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1829-8486.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.

The Effect Of Work Life Balance And Compasation On Peformance (Cencus On Non ASN Employees BPBD Tasikmalaya)

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	slideflix.net Internet Source	1%
2	journal.upy.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to University of Maryland, University College Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	1%
5	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1%
6	ojs.sttibc.ac.id Internet Source	1%
7	a-research.upi.edu Internet Source	1%
8	ojspustek.org Internet Source	1%

9	Submitted to Collin County Community College Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1 %
11	journal.ikopin.ac.id Internet Source	1 %
12	journal.pancabudi.ac.id Internet Source	1 %
13	journal.unper.ac.id Internet Source	1 %
14	www.jurnal.usahidsolo.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Coventry University Student Paper	1 %
16	ejournal.uigm.ac.id Internet Source	1 %
17	Wanalia Wulan, Komara Nur Ikhsan, Adi Maladona. "PEMBERIAN MOTIVASI DAN REWARD DENGAN KINERJA KARYAWAN", Media Informasi, 2017 Publication	1 %
18	jurnal.saburai.id Internet Source	1 %

19	Internet Source	1 %
20	journalfai.unisla.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.universitaspikologi.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Canada College Student Paper	<1 %
24	jurnal.syntaxtransformation.co.id Internet Source	<1 %
25	www.hukumonline.com Internet Source	<1 %
26	www.jurnal-umbuton.ac.id Internet Source	<1 %
27	ejournal.unp.ac.id Internet Source	<1 %
28	www.jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1 %
29	www.stiepasaman.ac.id Internet Source	<1 %
30	Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN	<1 %

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal
Online Program Studi Pendidikan Ekonomi,
2020

Publication

31 anakpohon.wordpress.com <1 %
Internet Source

32 journal.usm.ac.id <1 %
Internet Source

33 ojs.unm.ac.id <1 %
Internet Source

34 repository.widyatama.ac.id <1 %
Internet Source

35 Afriyana Amelia Nuryadin, Ricky Perdana
Poetra, Sri Paramitha Putri. "Pengaruh
Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi
Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah
Sakit Bhayangkara Makassar", Jurnal
Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.
Soetomo, 2020 <1 %
Publication

36 Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sinjai <1 %
Student Paper

37 ejournal.unmus.ac.id <1 %
Internet Source

38 eprints.unmer.ac.id
Internet Source

<1 %

39

Submitted to Universitas Esa Unggul

Student Paper

<1 %

40

ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

41

journal-fe.uniba.ac.id

Internet Source

<1 %

42

mahesainstitute.web.id

Internet Source

<1 %

43

Diana Amelya, Arga Sutrisna, Kusuma Agdhi Rahwana. "ANALISIS BIAYA PRODUKSI BERDASARKAN BIAYA BAHAN BAKU DAN BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG", JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2021

Publication

<1 %

44

Submitted to Higher Education Commission Pakistan

Student Paper

<1 %

45

digilib.esaunggul.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 17 words