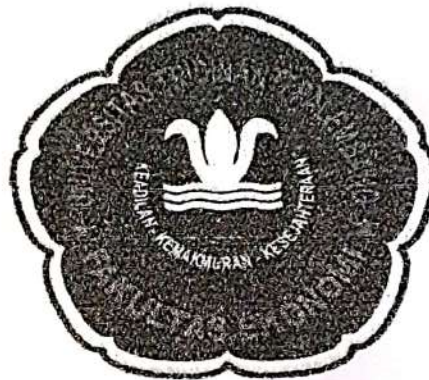


**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN ROTASI PEGAWAI  
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI MEDIA *INTERVENING* PADA KANTOR  
PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG  
PALEMBANG**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : ADE PARMONO**

**NPM : 235041032**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2024**




**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN ROTASI PEGAWAI  
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI MEDIA INTERVENING PADA KANTOR  
PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG  
PALEMBANG**


Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridinanti

Nama : ADE PARMONO  
NPM : 235041032  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSR	28/9 2024	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si	.....	
2. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM	.....	

Mengetahui :

Dekan FEB  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

Kaprodi MM  
  
Dr. Sari Sakarina, SE.,MM

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

### PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN ROTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIA *INTERVENING* PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PALEMBANG

Nama : ADE PARMONO  
NPM : 235041032  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai  
Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Media  
*Intervening* Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan  
Lelang Palembang

Menyetujui :

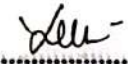
Pembimbing Tesis

Tanggal .....Pembimbing I



Dr. Msy. Mikial.S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Tanggal .....Pembimbing II



Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si  
NIDN : 0207069401

Mengetahui :



Dr. Msy. Mikial.S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501

Tanggal .....

Tanggal .....

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Media Intervening Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
4. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
5. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

6. Ibu Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Istri dan anak-anakku yang selalu support dengan perjuanganku dan turut mendukung memberikan dorongan semangat sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2024

Peneliti

## ABSTRAK

**ADE PARMONO, Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Media Intervening Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang, dibawah bimbingan Ibu Dr.Msy. Mikial.S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS dan Ibu Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Media Intervening Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang, yang berjumlah 37 orang, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 37 pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, variabel Rotasi Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, variabel *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja, variabel Rotasi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, variabel *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening, variabel Rotasi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

Bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang, disarankan untuk fokus pada peningkatan ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas pegawai. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan analitis dan ketelitian dalam pekerjaan. Selain itu, manajemen perlu mengembangkan sistem evaluasi kerja yang lebih terstruktur, yang memungkinkan pegawai untuk menerima umpan balik yang konstruktif terkait kinerja pegawai. Dengan demikian, pegawai akan lebih sadar akan pentingnya teliti dalam pekerjaan pegawai dan terdorong untuk terus memperbaiki kualitas kerja

***Kata kunci : Work Life Balance, Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja, Kinerja***

## **ABSTRACT**

***ADE PARMONO, The Influence of Work Life Balance and Employee Rotation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Media at the Palembang State Asset and Auction Service Office, under the guidance of Mrs. Dr.Msy. Mikial.S.E., M.Sc., Ak., CA., CSRS and Mrs. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Sc.***

*This study aims to determine and prove the Influence of Work Life Balance and Employee Rotation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Media at the Palembang State Asset and Auction Service Office, both directly and indirectly. The population in this study were employees at the Palembang State Asset and Auction Service Office, totaling 37 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out randomly from the population. So in this study, the number used was 37 employees as research samples. Data analysis used in this study was by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which was operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that, the Work Life Balance variable affects Job Satisfaction, the Employee Rotation variable affects Job Satisfaction, the Work Life Balance variable affects Performance, the Employee Rotation variable affects Performance, the Job Satisfaction variable affects Performance, the Work Life Balance variable affects Performance with Job Satisfaction as an Intervening variable, the Employee Rotation variable affects Performance with Job Satisfaction as an Intervening variable.*

*For the Palembang State Asset and Auction Service Office, it is recommended to focus on improving employee accuracy in carrying out employee tasks. One approach that can be taken is to hold training that focuses on developing analytical skills and accuracy in work. In addition, management needs to develop a more structured work evaluation system, which allows employees to receive constructive feedback regarding employee performance. Thus, employees will be more aware of the importance of being careful in their work and are encouraged to continue to improve the quality of their work.*

***Keywords: Work Life Balance, Employee Rotation, Job Satisfaction, Performance***

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADE PARMONO

NPM : 235041032

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Media Intervening Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2024

Yang menyatakan,



The image shows a handwritten signature in black ink over a 10,000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SPULUH RIBU RUPIAH', '10000', 'METERAI TEMPEL', and 'F2CECALX359626066'.

ADE PARMONO



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Pembatasan Masalah .....	9
1.4 Perumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>12</b>
2.1. Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	18
2.1.3 Work Life Balance .....	23
2.1.2 Rotasi Pegawai .....	26
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	30
2.3 Kerangka Berpikir .....	35
2.4 Hipotesis Penelitian.....	41

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.2 Populasi dan Sampel .....	42
3.2.1 Populasi .....	42
3.2.2 Sampel .....	43
3.3 Variabel dan Definisi Operasional .....	45
3.4 Instrumen Penelitian .....	49
3.5 Teknik Analisis Data .....	50
3.6 Hipotesis Statistik .....	54
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Hasil Analisis .....	57
4.2 Pembahasan Hasil .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>100</b>
5.1 Kesimpulan .....	100
5.2 Implikasi Kebijakan .....	100
5.3 Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang Tahun 2023.....	4
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	30
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3. 2 Sampel Penelitian.....	43
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	46
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	47
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	48
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Rotasi Pegawai .....	49
Tabel 3. 7 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	50
Tabel 3. 8 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistic .....	56
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	59
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban Responden .....	61
Tabel 4. 5 Outer Loading .....	64
Tabel 4. 6 Average Variance Extracted (AVE) .....	65
Tabel 4. 7 Validitas Diskriminan .....	67
Tabel 4. 8 Akar Kuadrat AVE .....	67
Tabel 4. 9 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) .....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 11 Nilai R-Square ( $R^2$ ).....	72
Tabel 4. 12 Hasil $F^2$ .....	74
Tabel 4. 13 Pengaruh Langsung.....	77
Tabel 4. 14 Pengaruh Tidak Langsung .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 3. 1 Diagram Jalur Full Model .....	56
Gambar 4. 1 Pls Algorithm .....	63
Gambar 4. 2 Hasil uji <i>T-Statistik</i> Antar Variabel.....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	111
Lampiran 2 Hasil Rata -rata jawaban Responden.....	116
Lampiran 3 Hasil Output Smartpls .....	117
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Kuesioner .....	122
Lampiran 5 Hasil Uji Turnitin.....	126

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dan instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Kinerja yang optimal dari setiap pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan karier individu, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Tren kinerja saat ini menunjukkan adanya pergeseran menuju pendekatan yang lebih holistik, dimana pengukuran kinerja tidak hanya berbasis pada hasil kerja, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti keterlibatan, inovasi, dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan teknologi dan data analytics untuk memantau dan meningkatkan kinerja pegawai semakin berkembang, memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan serta merancang strategi pengembangan yang lebih efektif (Sudaryanto, 2024)

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Palembang untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mengembangkan intervensi yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja diantaranya *Work Life Balance*, rotasi pegawai serta kepuasan kerja

Pelaksanaan rotasi kerja sangat penting, karena diharapkan dari pelaksanaan rotasi kerja tersebut dapat mengurangi kemonotonan dalam bekerja atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja. Semakin baik pelaksanaan rotasi kerja pegawai, semakin sedikit kemungkinan terjadinya kebosanan dan kejenuhan kerja. Maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan, sehingga akan berimbas positif bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakkan pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada rotasi kerja pegawai.

**Tabel 1. 1**  
**Rotasi Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang**  
**Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Rotasi Pegawai
1.	Januari	0
2.	Februari	2
3.	Maret	0
4.	April	0
5.	Mei	5
6.	Juni	3
7.	Juli	0
8.	Agustus	0
9.	September	0
10.	Oktober	2
11.	November	4
12.	Desember	1
<b>Total</b>		<b>17</b>

Sumber : Data Penilaian Kinerja Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang (2024)

Pada tabel 1.1 diatas dapat di lihat pelaksanaan rotasi pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang pada tahun 2023 mencapai 17 orang pegawai. Sehingga mengindikasikan adanya upaya instansi untuk

membenahi dan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Rotasi Kerja merupakan program pengembangan sumber daya manusia yang di lakukan perusahaan. Secara tidak langsung keberhasilan perusahaan melakukan pelaksanaan rotasi kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Rotasi pegawai dapat mempengaruhi capaian kinerja dalam berbagai cara, diantaranya tingginya rotasi pegawai dapat menyebabkan gangguan dalam proses kerja. Pegawai baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, prosedur, dan tugas yang ada. Selama periode adaptasi ini, produktivitas dan efisiensi dapat menurun karena pegawai baru belum sepenuhnya memahami peran atau sistem kerja yang berlaku. Hal ini bisa mengakibatkan penurunan capaian kinerja organisasi selama periode transisi, selain itu pegawai yang baru saja bergabung mungkin belum memiliki keterampilan atau pengalaman yang sama dengan pegawai yang sudah lama bekerja. Keterampilan yang belum matang ini dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja dan efektivitas tim secara keseluruhan. Ketidakmampuan untuk memenuhi standar yang diharapkan dalam waktu dekat dapat menghambat pencapaian target kinerja yang ditetapkan.

Ayuandiani & Lopa, (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sebanding dengan kenyataan yang ada dilapangan bahwa kinerja memiliki hasil yang bisa memberikan penilaian terhadap performance seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengukuran kinerja perusahaan adalah hal yang penting, karena dengan pengukuran kinerja manajemen dapat mengambil



keputusan bahwa kinerja semakin membaik atau tidak. Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 2**  
**Data Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang Tahun 2023**

Status Kinerja Pegawai		Jumlah Pegawai	Persentase
Terbaik	7	37	18,92%
Rata-Rata	25	37	67,57%
Dibawah Rata-Rata	5	37	13,51%
<b>Total Persentase Capaian Kinerja</b>			100%
<b>Persentase = (Status Kinerja Pegawai / Jumlah Pegawai) X 100 %</b>			

Sumber: Data Penilaian Kinerja Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Palembang belum optimal. Hal ini dapat dilihat sebesar 67,57% pegawai memiliki kinerja yang rata-rata dan 13,51% dibawah rata-rata yang artinya kurang memuaskan. Faktor pengukuran kinerja pegawai yang menurun ini di akibatkan faktor adanya Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* dan Rotasi Pegawai. Capaian rata-rata yang tercatat dalam tabel diatas merupakan capaian standar yang diharapkan dari para pegawai. Kategori rata-rata menunjukkan bahwa pegawai yang termasuk dalam kategori ini memenuhi standar kinerja minimum yang telah ditetapkan, yaitu *Key Performance Indicators* (KPI) yang ditetapkan untuk mencapai status tersebut. Namun, penting untuk dicatat bahwa capaian rata-rata tidak selalu mencerminkan kinerja yang optimal. Karena KPI dirancang agar dapat dicapai oleh sebagian besar pegawai, capaian rata-

rata menunjukkan bahwa pegawai berada pada tingkat kinerja yang dianggap memadai, tetapi tidak mengindikasikan pencapaian yang melebihi ekspektasi atau standar yang lebih tinggi. Evaluasi lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di bawah standar dan untuk merencanakan intervensi atau dukungan yang sesuai.

Dengan demikian, meskipun sebagian besar pegawai berada dalam kategori "Rata-Rata," hal ini menandakan bahwa banyak pegawai masih berada pada tingkat kinerja yang memenuhi syarat tetapi belum mencapai hasil yang diharapkan atau belum melampaui standar yang diinginkan. Sebagian pegawai yang berada pada kategori "Terbaik" menunjukkan bahwa pegawai telah mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan, sedangkan pegawai dalam kategori "Dibawah Rata-Rata" menunjukkan adanya ruang perbaikan yang signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keseluruhan kinerja, perlu ada perhatian khusus pada strategi pengembangan untuk pegawai yang berada dalam kategori "Rata-Rata" dan "Dibawah Rata-Rata," serta upaya untuk memotivasi dan mempertahankan pegawai yang sudah berada pada kategori "Terbaik."

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja Sutrisno (2017), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis, tingkat kepuasan kerja pegawai ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan kinerja pegawai tersebut, sehingga

kepuasan kerja pegawai harus bisa dinikmati baik di dalam maupun di pekerjaan maupun kombinasi keduanya.

Keterampilan kerja pegawai pada perusahaan ini antara lain dilihat dari kecepatan dan ketepatan menghimpun data tentang masyarakat peserta yang ikut menikmati air bersih, dan sebagainya. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasni dkk 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan hasil yang berbeda ditemukan oleh Azhari, Resmawan & Ikhsan (2021) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan perbedaan penelitian tersebut, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengkaji lebih lanjut apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Work Life Balance*. Menurut Lukmiati (2020) *Work Life Balance*, (WLB) merupakan kondisi dimana seorang pekerja mempunyai keseimbangan antara kehidupan individu dan pekerjaan dikantor yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfah (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, akan tetapi penelian yang dilakukan oleh Timbuleng, Lengkong & Lumantow, (2023) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan *research gap* dengan keberagaman hasil pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai

Selain kepuasan kerja dan *Work Life Balance* salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Rotasi Pegawai. Riski, Ibrahim & Najmi (2023) menjelaskan bahwa Rotasi pegawai adalah perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh yang mengakibatkan setiap kinerja pegawai menurun.

Penelitian Rahmawati & Irfani (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel rotasi pegawai terhadap kepuasan kerja, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Hampongo (2020) menyatakan tidak pengaruh yang signifikan antara rotasi pegawai terhadap kepuasan kerja, adanya perbedaan penelitian tersebut, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengkaji lebih lanjut apakah rotasi pegawai terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan *research gap* dengan keberagaman hasil pada penelitian terdahulu serta fenomena - fenomena diatas telah ditemukan berbagai hasil yang menunjukkan betapa pentingnya *Work Life Balance (WLB)* dan rotasi pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, masih terdapat gap dalam penelitian yang mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut secara bersamaan, khususnya dalam konteks Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang. Fenomena ketidakpuasan kerja dan tantangan dalam rotasi pegawai yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa perhatian lebih harus diberikan oleh pimpinan instansi terhadap isu-isu ini. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai Terhadap**

## **Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Media *Intervening* Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Media *Intervening* Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang antara lain :

- 1) Belum optimalnya kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang terlihat dari capaian kinerja tahun 2023.
- 2) Kepuasan Kerja Rendah: Kurangnya dukungan sosial antar rekan kerja. Rendahnya motivasi dan semangat kerja. Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kurangnya loyalitas terhadap pimpinan dan instansi.
- 3) Ketidakseimbangan *Work-Life Balance*: Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Kurang waktu untuk bersosialisasi dan bersantai. Beban kerja berlebihan dan lembur yang sering terjadi.
- 4) Rotasi Pegawai yang Kurang Efektif: Keputusan rotasi tidak selalu sesuai dengan kebutuhan pegawai. Rotasi menimbulkan stres dan kesulitan bagi pegawai dalam beradaptasi. Kurangnya waktu untuk mempelajari tugas dan tanggung jawab di posisi baru.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel *Work Life Balance*, Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Rotasi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Rotasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

- 1) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.
- 2) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.
- 3) Pengaruh Rotasi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.
- 4) Pengaruh Rotasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.
- 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Dan Rotasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.
- 2) Sebagai salah satu pertimbangan bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang untuk lebih memperhatikan *Work Life Balance* dan Rotasi

Pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.

3) Secara teoritis :

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah *Work Life Balance* dan Rotasi Pegawai dengan Kinerja.
- b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c. Sebagai salah satu input atau masukan bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Palembang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Bernhard, B. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1-12.
- Afandi, P. (2020). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Afni, Nur, & Amar, S. (2019). The Effect Of Emotional Intelligence And *Work Life Balance* On Organizational Citizenship Behavior With Career Development As Mediating Variable ( A Case Study At Pt . Bank Pembangunan Daerah ( Bpd ) Head Office And Main. *Advances In Economics, Business And Management Research*, 97, 607–618.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Anjani, Hasanah, & Kadi. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Madiun). *Jurnal Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 3, 3(1). [Http://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/View/2080](http://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/View/2080)
- Anjani, S. R., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fifgroup Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 149–162. [Https://Doi.Org/10.31539/Costing.V2i1.471](https://doi.org/10.31539/Costing.V2i1.471)
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studikasuk Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 2021.
- Ashary, L. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *Growth*, 17(2), 32-51.
- Auliya, W., & Adji, W. H. (2023). Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1114-1123.
- Ayuandiani, W., & Lopa, Z. L. A. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin, Perilaku Preventif Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 620–628
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau. In *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 2, Pp. 187-193).

- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.619>
- Basem, Z. ., Norawati, S., Kamal, M. ., Munika, R. ., & Hastuti, S. . (2022). The Effect Of Compensation, Workload, And *Work Life Balance* On Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 405–425.
- Billik, M. A. M., Foeh, E. H. . John, Niha, S. S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 571–579. <https://dinastirev.org/jemsi/article/view/1326>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2018). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Bp Undip. Semarangharnanto.
- Haar, J. And Brougham, D. (2020). Work Antecedents And Consequences Of Worklife Balance:A Two Sample Study Within New Zealand. *International Journal Of Human Resource Management*, 0(0), Pp. 1–24.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bpjs Maluku). *Journal Of Islamic Economic And Business (Jleb)*, 2(1), 52–64.
- Hampongo, M. (2020). *Evaluating The Effect Of Job Rotation On Employee Retention And Satisfaction: A Case Study Of Zambia Telecommunications Company Limited (Zamtel) Finance Department (Doctoral Dissertation, The Universit Of Zambia)*.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (Jimea)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/Mea/article/view/264>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, 1(1), 27-35.**
- Hermawan, S., Maulana, M. R., Adinda, K., Maulana, M. T., & Fauzan, R. R. (2020). *Buku Ajar Perluakah Rotasi Dan Promosi Jabatan?*. Umsida Press, 1-

- Irfan, Muhammad & Khalid, Raja & Khel, Syeed & Maqsoom, Ahsen & Sherani, Imran. (2021). Impact Of Work–Life Balance With The Role Of Organizational Support And Job Burnout On Project Performance. *Engineering Construction & Architectural Management*. Ahead-Of-Print. 10.1108/Ecam-04-2021- 0316.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1221-1230.
- Juniarti, A. T., & Putri, Darra G. (2021). Faktor Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm. In Purwokerto : Cv. Pena Persada. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Lingkungan-Organisasi-Dan-Etos-Kerja-Dalam-Msdm.pdf>
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter. Banten : Cv. Aa. Rizky.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.
- Melvani, F. N., Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). Influence of Work-Life Balance, Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction PT. Employee Cooperative. Pupuk Sriwidjaja Palembang. International Journal of Management and Business Economics, 2(3), 52-58.**
- Muslichah, M., & Achmadi, A. (2021). The Effect Of Job Transfer On Employee Performance With Motivation And Job Satisfaction As *Intervening Variables*. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 4(09), 1690-1696.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Kencana.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan Smk Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130.
- Pamungkas, B., & Hasanah, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Rotasi Jabatan

- Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Santa Clara Madiun). In Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (Vol. 5).
- Pathak, Abhishek & Dubey, Pushkar & Singh, Deepak. (2019). *Work Life Balance & Job Satisfaction: A Literature Review*. International Journal Of Computer Sciences And Engineering. 7. 182-187
- Prahara, A., & Gusti, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Rotasi pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Regu Pengamanan Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar. Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (Jpmi), 2(3), 360-374.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea), 8(1), 1225-1236.
- Rahmawati, N. N., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Rotasi pegawai Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business And Management (Vol. 4, No. 1, Pp. 95-102).
- Riski, M., Ibrahim, L. T., & Najmi, I. (2023). Pengaruh Kompetensi, Rotasi pegawai Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 7(2), 222-229.
- Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, pp. 539-547).**
- Samudi, S. T., & Widjajanti, K. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Rotasi pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Demak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 16(2), 188-204.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryanto, S. (2024). Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi. Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital, 1(2), 61-72.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. In Metode Penelitian Kualitatif. Cv Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Kencana : Jakarta.
- Syaipul Amri, Djatmiko Noviantoro, Yusro Hakimah & Yusdiana. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational***

***Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. Equivalent: Journal Of Economic, Accounting and Management.***

- Tahir, R., Ilma, A. F. N., Thamrin, S., Samsuddin, H., Hindarwati, E. N., Rusyani, E., S, M. R., Siraj, M. L., Witara, K., Sa'dianoor, S., & Others. (2023). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia : Panduan Komprehensif*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Q2hdeaaaqbaj>
- Tamping, N. U., Taroreh, R. N., & Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 619-632.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758-770.
- Wahyuni, A. B. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 10, 769–781.
- Wardani, L., Rahmat Firmansyah (2021), *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*, Pekalongan: Pt. Nasya Expanding Management.
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16-29.