

**MEDIASI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
PADA PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN,
PERTANIAN DAN PERIKANAN
KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : FADIAH ANANDA HUMAIRAH SEMBIRING
NPM : 2105160139
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Mei 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FADIAH ANANDA HUMAIRAH SEMBIRING
NPM : 2105160139
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : MEDIASI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
PADA PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *WORK-LIFE-BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN,
PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I



Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Penguji II



Efry Kurnia, S.E., M.Si.

Pembimbing



Muslih, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

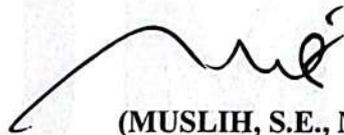
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : FADIAH ANANDA HUMAIRAH SEMBIRING
N.P.M : 2005160139
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : *MEDIASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA PENGARUH SISTEM REWARD DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN*

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fadiah Ananda Humairah Sembiring
 NPM : 2105160139
 Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
 rogram Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Mediasi *Perceived Organizational Support* pada Pengaruh Sistem *Reward* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

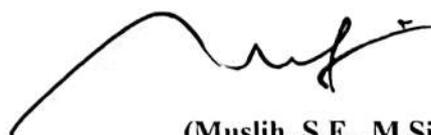
FEB UMSU)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Formulir untuk laporan Belebay	14/4.20	
Bab 2	Kutipan kasus dan referensi. III	14/4.20	
Bab 3	Sampel Riwayat	16/4.20	
Bab 4	-		
Bab 5	Kemampuan jgn ini Audit dan	16/4.20	
Daftar Pustaka	Praktik Managemen	18/4.20	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Hilang	22/4.20	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)


(Muslih, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadiah Ananda Humairah Sembiring
NPM : 2105160139
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Mediasi Perceived Organizational Support Pada Pengaruh Sistem Reward dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil plagiat karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Mei 2025

Yang membuat pernyataan



METERAI TEMPEL
9609AMX309623343

FADIAH ANANDA HUMAIRAH SEMBIRING

ABSTRAK

MEDIASI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* PADA PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

FADIAH ANANDA HUMAIRAH SEMBIRING

Program Studi Manajemen

fadhiananda@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Mediasi Perceived Organizational Pada Pengaruh Sistem Reward Dan Work–Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS). Sampel penelitian ini berjumlah 107 responden yang terdiri dari seluruh karyawan Karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Perceived Organizational Support (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.613, dan signifikan, dengan T-Statistics = 4.341 > 1.647 dan P-Values = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima). 2. Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.219, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.905 > 1.647 dan P-Values = 0.029 < 0.05 (Hipotesis Diterima). 3. Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Perceived Organizational Support (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.283, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.245 > 1.647 dan P-Values = 0.013 < 0.05 (Hipotesis Diterima). 4. Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.198, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.784 > 1.647 dan P-Values = 0.037 < 0.05 (Hipotesis Diterima). 5. Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap Perceived Organizational Support (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.310, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.359 > 1.647 dan P-Values = 0.009 < 0.05 (Hipotesis Diterima). 6. Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Reward (X2) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.683 > 1.647 dan P-Values = 0.047 < 0.05 (Hipotesis Mediasi Diterima). 7. Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.767 > 1.647 dan P-Values = 0.039 < 0.05 (Hipotesis Mediasi Diterima).

Kata Kunci : Perceived Organizational, Sistem Reward, Work–Life Balance, Kinerja

ABSTRACT

MEDIATION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE INFLUENCE OF REWARD SYSTEM AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF FOOD SECURITY, AGRICULTURE AND FISHERIES SERVICE MEDAN CITY

FADIAH ANANDA HUMAIRAH SEMBIRING

Management Study Program

fadhiananda@gmail.com

This study aims to analyze the Mediation of Perceived Organizational on the Influence of Reward System and Work-Life Balance on the Performance of Employees of the Office of Food Security, Agriculture and Fisheries. The research method used is a quantitative approach with the Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) technique. The sample of this study amounted to 107 respondents consisting of all employees of the Office of Food Security, Agriculture and Fisheries of Medan City. The results of the study indicate that 1. Perceived Organizational Support (Y) has a positive effect on Performance (Z), with a coefficient value (Original Sample column) = 0.613, and significant, with T-Statistics = 4.341 > 1.647 and P-Values = 0.000 < 0.05 (Hypothesis Accepted). 2. Reward (X2) has a positive effect on Performance (Z), with a coefficient value (Original Sample column) = 0.219, and is significant, with T-Statistics = 1.905 > 1.647 and P-Values = 0.029 < 0.05 (Hypothesis Accepted). 3. Reward (X2) has a positive effect on Perceived Organizational Support (Y), with a coefficient value (Original Sample column) = 0.283, and is significant, with T-Statistics = 2.245 > 1.647 and P-Values = 0.013 < 0.05 (Hypothesis Accepted). 4. Work Life Balance (X1) has a positive effect on Performance (Z), with a coefficient value (Original Sample column) = 0.198, and is significant, with T-Statistics = 1.784 > 1.647 and P-Values = 0.037 < 0.05 (Hypothesis Accepted). 5. Work Life Balance (X1) has a positive effect on Perceived Organizational Support (Y), with a coefficient value (Original Sample column) = 0.310, and is significant, with T-Statistics = 2.359 > 1.647 and P-Values = 0.009 < 0.05 (Hypothesis Accepted). 6. Perceived Organizational Support (Y) significantly mediates the relationship between Reward (X2) and Performance (Z), with T-Statistics = 1.683 > 1.647 and P-Values = 0.047 < 0.05 (Mediation Hypothesis Accepted). 7. Perceived Organizational Support (Y) significantly mediates the relationship between Work Life Balance (X1) and Performance (Z), with T-Statistics = 1.767 > 1.647 and P-Values = 0.039 < 0.05 (Mediation Hypothesis Accepted).

Keywords: *Perceived Organizational, Reward System, Work–Life Balance, Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanu Wa Ta'la yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam Kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahualaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“ Mediasi Perceived Organizational Support Pada Pengaruh Sistem Reward Dan Work–Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan ”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memotivasi, dan membimbing serta mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar besarnya terutama kepada :

1. Teristimewa orang tua penulis kandung Ayahanda Khairuddin dan Ibunda Nuraini tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih

sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si. CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E, M.M. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses perkuliahan.
9. Bapak Muslih, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir penulis yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.

12. Teman seperjuanganku sejak awal perkuliahan yaitu Hadrah Habibah dan teman lainnya, yang selalu menemani penulis melewati masa-masa penuh tantangan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.
13. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.
14. Kepada partner spesial saya yang saat ini yang tak kalah pentingnya yg setia menemani, mendampingi dan menjadi support terbaik saya hingga dipenghujung tugas akhir ini selesai. Terimakasih telah menjadi sedikit bagian dari banyaknya perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, mendengarkan keluh kesah, memberikan dukungan, semangat, tenaga pikiran maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2025

Penulis

Fadiyah Ananda Humairah Sembiring
NPM : 2105160139

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.1.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.1.2.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.1.2.2 Aspek <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor <i>Perceived Organizational Support</i>	15
2.1.2.4 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	16
2.1.2.5 Dampak <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2.1.3 <i>Life-Work Balance</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Life-Work Balance</i>	21

2.1.3.2	Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	23
2.1.3.3	Manfaat <i>Work-Life Balance</i>	25
2.1.3.4	Indikator <i>Work-Life Balance</i>	25
2.1.4	<i>Reward</i> / Penghargaan.....	29
2.1.4.1	Pengertian <i>Reward</i> / Penghargaan.....	29
2.1.4.2	Jenis-Jenis <i>Reward</i>	31
2.1.4.3	Tujuan dan Dampak Pemberian <i>Reward</i>	33
2.1.4.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	33
2.1.4.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	34
2.1.4.6	Dasar Hukum Pemberian <i>Reward</i> ASN (PNS dan PPPK).....	34
2.2	Kerangka Berfikir Konseptual.....	37
2.2.1	Pengaruh Mediasi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.2.2	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.3	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.4	Pengaruh Mediasi <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	40
2.2.5	Pengaruh Mediasi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Reward</i>	41
2.2.6	Pengaruh Mediasi <i>Perceived Organizational</i> pada <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.2.7	Pengaruh Mediasi <i>Perceived Organizational</i> Pada Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.3	Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Jenis Penelitian	45
3.2	Definisi Operasional.....	46
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	47
3.3.2	Waktu Penelitian	47
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	48
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Sampel.....	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5.1	Wawancara	49
3.5.2	Studi Dokumentasi	49

3.5.3 Angket (Quesioner)	50
3.6 Teknik Analisis Data	50
3.6.1 Uji Outer Model (<i>Measurement Model</i>).....	51
3.6.1.1 Convergent Validity	52
3.6.1.2 Discriminant Validity.....	52
3.6.1.3 Composite Reliability.....	53
3.6.2 Uji Inner Model (<i>Structural Model</i>).....	53
3.6.2.1 R-Square (Coefficient Diterminance).....	54
3.6.2.2 Koefisien Jalur (<i>Path Coeffecient</i>).....	54
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	55
3.6.3.1 Pengaruh Langsung (<i>Dirrect Effects</i>).....	55
3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	56
3.6.3.3 Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>).....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN..... 58

4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian	58
4.1.2 Detugas akhir Variabel Penelitian	60
4.2 Metode Analis Data.....	68
4.2.1 Evaluasi Outer Model (Measurement Model): Pengujian Validitas dan Reliabilitas	69
4.2.2 Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model)	75
4.3 Pembahasan.....	78
4.3.1 Mediasi Perceived Organizational Support mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.....	78
4.3.2 Sistem Reward mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.....	79
4.3.3 Work-Life Balance mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.....	79
4.3.4 Mediasi Perceived Organizational Support terhadap Work- Life Balance pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.....	80
4.3.5 Pengaruh Reward terhadap mediasi Perceived Organizational Support pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan	81

4.3.6 Mediasi Perceived Organizational Support pada sistem Work-Life Balance mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan	82
4.3.7 Mediasi Perceived Organizational Support pada system Reward mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan	82
BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	46
Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 3.3 Skala Likert.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Variabel Work Life Balance (X1).....	60
Tabel 4.4 Variabel Sistem Reward (X2).....	62
Tabel 4.5 Variabel Perceived Organizational Support (Y).....	64
Tabel 4.6 Variabel Kinerja (Z).....	66
Tabel 4.7 Pengujian Validitas berdasarkan Outer Loading.....	70
Tabel 4.8 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE).....	70
Tabel 4.9 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR).....	72
Tabel 4.10 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA).....	73
Tabel 4.11 Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker.....	74
Tabel 4.12 Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT.....	74
Tabel 4.13 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh.....	75
Tabel 4.14 R-Square.....	76
Tabel 4.15 Q-Square.....	76
Tabel 4.16 Pengujian Goodness of Fit Model.....	77
Tabel 4.17 Pengujian Mediasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 3.1 Alur Tehnik Penelitian.....	45
Gambar 3.2 Rancangan Outer Model.....	52
Gambar 4.1 Pengujian Validitas berdasarkan Outer Loading.....	71
Gambar 4.2 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE)..	72
Gambar 4.3 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR).....	72
Gambar 4.4 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA).....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja di era globalisasi dan digitalisasi menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, profesional, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi juga sebagai motor penggerak yang menentukan keberhasilan organisasi, baik dalam sektor swasta maupun sektor publik (Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, 2021). Dalam konteks ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan dan dikelola secara strategis. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sistem penghargaan (*reward*), menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta memperkuat dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (*perceived organizational support*) (Yeboah-Assiamah, 2019).

Sistem *reward* merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Bentuk reward dapat berupa penghargaan finansial (seperti gaji, bonus, insentif) maupun non-finansial (seperti pengakuan, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung). *Reward* yang diberikan secara adil dan proporsional mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Elida Agustinah, Jamal Abdul Naser, 2020). Di sisi lain, jika reward tidak dikelola dengan baik, hal ini justru dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, turunnya motivasi, dan bahkan turnover intention.

Selain reward, work-life balance juga menjadi isu penting dalam pengelolaan SDM modern. Work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, kelelahan, burnout, serta penurunan produktivitas (Zul Fauzan, 2021). Hal ini menjadi sangat relevan terutama bagi karyawan perempuan yang telah menikah dan memiliki peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Data di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan menunjukkan bahwa 88% karyawan adalah perempuan dan 75% di antaranya telah menikah. Kondisi ini menuntut manajemen organisasi untuk lebih sensitif terhadap isu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi agar tidak mengganggu kinerja karyawan.

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, keberadaan perceived organizational support (POS) menjadi sangat penting. POS didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, loyalitas tinggi, serta semangat dalam menyelesaikan tugas. Dukungan organisasi yang tinggi juga akan memperkuat efek positif dari reward dan work-life balance terhadap kinerja karyawan (Oktafien, 2019).

Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan, reward belum memiliki sistem kriteria yang terstruktur. Insentif hanya diberikan kepada karyawan yang menerima pekerjaan tambahan tanpa ada standar yang jelas. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak adil atau kurang dihargai. Selain itu, beban kerja yang tinggi, terutama saat ada kegiatan tambahan

di luar jam kerja, menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan, khususnya yang memiliki tanggung jawab keluarga. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres dan berakibat pada penurunan kualitas kinerja. Berdasarkan penelitian Virtanen dkk. (2022), beban kerja berlebih dapat memicu masalah kesehatan seperti gangguan tidur, depresi, dan penyakit kronis lainnya.

Perceived organizational support diyakini dapat memediasi hubungan antara reward dan work-life balance terhadap kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan, lebih termotivasi, dan berkomitmen tinggi. POS juga dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakseimbangan work-life, dengan menciptakan rasa memiliki dan kepercayaan terhadap organisasi. Dengan kata lain, POS tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memperkuat pengaruh reward dan work-life balance terhadap kinerja (Waridin, 2021).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan hasil yang beragam. Mardiani & Widiyanto (2021) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Asari (2021) menemukan hasil sebaliknya. Demikian pula, reward secara umum terbukti meningkatkan kinerja (Wirawan et al., 2018), namun efektivitasnya dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. POS sendiri terbukti meningkatkan komitmen afektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berangkat dari realitas dan temuan empiris tersebut, penelitian ini berupaya untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana pengaruh sistem reward dan work-life balance terhadap kinerja karyawan, dengan perceived organizational support sebagai variabel mediasi. Objek penelitian difokuskan pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan, yang memiliki karakteristik organisasi dan komposisi karyawan yang menarik untuk

diteliti. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Dengan demikian, judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah: **"Mediasi Perceived Organizational Support pada Pengaruh Sistem Reward dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas adapun identifikasi masalah yang dihadapi oleh Karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi atau *Reward* dari perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Karyawan belum mampu menerapkan *Work Life Balance* yaitu menyeimbangkan antara pekerjaan di perusahaan dengan kegiatan di rumah sehingga kepuasan kerja karyawan belum maksimal.
3. Mediasi *Perceived Organizational Support* belum terealisasi dengan baik sehingga kinerja karyawan belum maksimal dan kepuasan kerja karyawan masih rendah.
4. Kinerja karyawan pada perusahaan masih rendah, dimana karyawan merasa kurang dihargai dengan begitu banyak kontribusi yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah mediasi *Perceived Organizational Support* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan?
2. Apakah sistem *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan?
3. Apakah *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh mediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan?
5. Apakah ada pengaruh *Reward* terhadap mediasi *Perceived Organizational Support* pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan?
6. Apakah dengan mediasi *Perceived Organizational Support* pada sistem *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan?

7. Apakah dengan mediasi *Perceived Organizational Support* pada system *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mediasi *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap mediasi *Perceived Organizational Support* pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimediasi *Perceived Organizational Support* pada *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimediasi *Perceived Organizational Support* pada *Reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Reward* terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *Perceived Organizational Support* pada karyawan kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan .
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat ataupun mahasiswa lainnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hipotesis yang telah ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Nurjaya, 2021). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana, De Yusa, dan Yatami, 2021).

Kinerja karyawan sangat terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia, karena kinerja tersebut menjadi indikator dalam menentukan upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Syahputra & Jufrizen, 2019). Seorang karyawan dengan kinerja baik umumnya dapat dilihat dari pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan, disertai dengan semangat untuk terus berkembang dan memiliki disiplin yang tinggi, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap tugas yang dilaksanakan (Maharani et al., 2022). Kinerja karyawan adalah hal yang perlu dijadikan prioritas untuk terus ditingkatkan. Dalam menghadapi persaingan global, peningkatan kinerja menjadi

hal yang tak terhindarkan bagi perusahaan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (Chandra, 2022).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Farisi, Irnawati, dan Fahmi, 2020). Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Arisanti, Santoso, dan Wahyuni, 2019). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Aziz dan (Fauzah, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang sudah selesai berdasarkan target yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Putri (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Widodo & Yandi (2022) Tujuan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil yang dapat dicapai dalam kinerja organisasi.
2. Menjadi pendorong perubahan dalam menciptakan budaya yang fokus pada kinerja.
3. Meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.
4. Memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuannya.
5. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dengan manajer melalui dialog yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.

Menurut Widodo & Yandi (2022) Adapun manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan wawasan baru yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah yang kompleks, melalui serangkaian aktivitas yang terstruktur dan terbatas, sesuai dengan tugas yang diamanatkan oleh perusahaan.
3. Meningkatkan hubungan antara karyawan dalam kegiatan kerja didalam perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

(Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2 Perceived Organizational Support

2.1.2.1 Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbin & Judge, 2007). Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi. Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang baik pula dalam diri karyawan (Fahrizal & Utama, 2017).

Menurut (Roadhes dan Eisenberger, 2002) *Perceived organizational support (POS)* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut (Yogi Harthantyo, 2017) *Perceived organizational support (POS)* merupakan bentuk anggapan karyawan mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi.

Dan menurut (Burns, 2016) bahwa *Perceived organizational support* berasal dari teori dukungan organisasi yang menjelaskan hubungan antara pengusaha dan karyawan berdasarkan teori pertukaran sosial, dan bagaimana karyawan memandang dukungan tergantung pada bagaimana mereka mempersonifikasikan organisasi. Dimana karyawan memandang organisasi memiliki karakteristik seperti manusia dan mengambil perlakuan yang

menguntungkan atau perlakuan yang tidak menguntungkan sebagai indikasi bahwa organisasi menyukai atau tidak menyukai mereka sebagai individu.

Dan menurut (Robbins & Judge, 2017) bahwa *Perceived organization support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka. Tingkat seorang percaya bahwa sebuah organisasi telah menghargai setiap kontribusi yang diberikan dan peduli dengan kesejahteraannya itu yang disebut *Perceived organizational support* (Sunarsih, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusinya dan mempedulikan kesejahteraannya dari karyawan.

2.1.2.2 Aspek *Perceived Organizational Support (POS)*

Menurut (Eisenberger et al., 2002) bahwa ada 2 aspek dalam *Perceived organizational support* yaitu :

1. Penghargaan atas kontribusi karyawan (*Valuation Of Employee Contribution*)

Adalah suatu bentuk penghargaan organisasi terhadap atas upaya yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dimana dapat ditunjukkan melalui pengakuan, gaji dan promosi, dan bentuk lainnya yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (*Care About Employee Well-Being*) adalah bentuk suatu kepedulian atau perhatian terhadap kesejahteraan

karyawan, mendengarkan pendapat, saran atau keluhan dari karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan secara keseluruhannya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor *Perceived Organizational Support*

Menurut (Hussin, 2012) menyebutkan bahwa terdapat tiga antecedent dari *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, yaitu:

1. Kepercayaan

Kepercayaan karyawan dalam suatu organisasi yang akan memengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi, yaitu *perceived organizational support*. Kepercayaan didefinisikan sebagai asumsi bahwa orang lain dapat diandalkan untuk melakukan apa yang mereka katakan. Ketika pemimpin telah mempercayai hal itu maka karyawan tentu akan merasakan hal yang sama pula terhadap organisasinya. Secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan.

2 Akses terhadap informasi

Ketika seseorang pemimpin bersedia untuk berbagi informasi baik atau buruk, mereka akan memperoleh kepercayaan dari karyawan. Karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki perhatian dari pemimpin mereka dan mereka dipercaya oleh pemimpin mereka. Melalui berbagi informasi, perbaikan secara terus-menerus dapat diimplementasikan oleh organisasi melalui karyawannya.

3. Kesempatan untuk belajar dan mengembangkan

Melalui kesempatan pelatihan dan pengembangan yang profesional, tentu tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan namun juga kepercayaan diri

karyawan. Apabila kepercayaan diri tersebut meningkat, tentu tidak hanya kinerja, kepuasan dan komitmen yang meningkat namun juga persepsi karyawan terhadap organisasi dimana karyawan merasa telah dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang oleh organisasinya.

2.1.2.4 Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut (Rhoades dan Eisenberger, 2002) mengindikasikan tiga indikator *Perceived organizational support*, yaitu:

1. Keadilan

Keadilan prosedural mencakup cara yang digunakan organisasi untuk menentukan bagaimana pendistribusian sumber daya di antara karyawan (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Shore dan Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa keputusan-keputusan dalam organisasi yang memperhatikan keadilan dalam pendistribusian sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi. Cropanzo dan Greenberg (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) membedakan aspek struktural dan aspek sosial dari keadilan prosedural. Aspek struktural merupakan keadilan yang ditinjau dari segi peraturan formal dan kebijakan mengenai karyawan, serta keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan, termasuk pemberitahuan sebelum sebuah keputusan diimplementasikan, penerimaan informasi yang akurat, dan kesempatan memberikan suara dalam pengambilan keputusan, sedangkan aspek sosial merupakan keadilan yang ditinjau dari cara organisasi memperlakukan dan menghormati karyawan.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan atasan, seperti pemberian motivasi ataupun pujian pada karyawan memiliki kaitan erat dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, karena atasan sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan (Levinson dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. *Pay, recognition, and promotion*

Kesempatan untuk mendapatkan *reward* (gaji, pengakuan, dan promosi) membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai sehingga akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

b. *Job security*

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi (G.riffith dkk., dalam Eisenberger and Rhoades, 2002).

c. *Autonomy*

Dengan otonomi, karyawan merasa memiliki kontrol akan pekerjaan mereka. Dengan memberikan kepercayaan organisasi pada karyawan dalam memutuskan bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi pada karyawan akan meningkat (Cameron dkk. dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

d. *Role stressor*

Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work- overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*) (Rhoades & Eisenberger, 2002).

e. *Training*

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Wayne dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

f. *Organization size*

Individu merasa kurang berharga dalam organisasi yang besar karena kebijakan formal dan prosedur yang dapat menurunkan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mengurangi persepsi dukungan organisasi. (Dekker & Barling, 1995 ; dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.1.2.5 Dampak *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger (Rhoades & Eisenberger, 2002), *Perceived organizational support* memiliki beberapa dampak, yaitu :

1. *Komitmen Organisasi*

Atas dasar reciprocity norm, persepsi dukungan organisasi akan menciptakan sebuah kewajiban bagi karyawan untuk peduli dengan kesejahteraan organisasi. Kewajiban tersebut akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Persepsi dukungan organisasi juga akan meningkatkan komitmen afektif dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional seperti afiliasi dan dukungan emosional. Pemenuhan kebutuhan tersebut menghasilkan rasa yang kuat sebagai anggota organisasi, yang melibatkan keanggotaan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

2. *Job-related effect*

Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk kepuasan kerja dan mood positif. Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Persepsi dukungan organisasi berkontribusi terhadap

kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional, meningkatkan harapan kinerja-penghargaan, dan menandakan ketersediaan bantuan bila diperlukan. Mood positif berbeda dari kepuasan kerja karena melibatkan keadaan emosi seseorang tanpa objek tertentu. Persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi terhadap perasaan kompetensi dan kelayakan karyawan, sehingga meningkatkan mood positif (Rhoades & Eisenberger, 2002).

3. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja mengacu pada identifikasi dan ketertarikan pada pekerjaan tertentu yang seseorang lakukan. Kompetensi yang dipersepsikan karyawan berhubungan dengan ketertarikan. Dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan minat karyawan dengan pekerjaan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

4. Prestasi

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pekerjaan yang melampaui tanggung jawab yang sudah ditugaskan, dan ini akan sangat menguntungkan organisasi. Menurut George dan Brief, pekerjaan tersebut seperti pekerjaan extra role, meliputi membantu sesama karyawan, mengambil tindakan yang melindungi organisasi dari risiko, menawarkan saran konstruktif, dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

5. Strain

Persepsi dukungan organisasi diharapkan dapat mengurangi keadaan psikologis yang tidak menyenangkan dan reaksi psikosomatik (disebut tekanan) terhadap stressor dengan menunjukkan ketersediaan memberikan dukungan materi dan dukungan emosional ketika dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan tingkat stres karyawan baik tinggi dan rendah terhadap stressor (Rhoades & Eisenberger, 2002).

6. *Withdrawal behavior*

Withdrawal behavior mengacu pada berkurangnya partisipasi aktif karyawan dalam organisasi. Bentuk withdrawal behavior seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan omset yang seadanya. Persepsi dukungan organisasi juga dapat meningkatkan komitmen organisasi efektif, dengan demikian mengurangi withdrawal behavior (Rhoades & Eisenberger, 2002)

2.1.3 *Life Work Balance*

2.1.3.1 Pengertian *Life Work Balance*

Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya dalam Pangemanan dkk., 2017). Dundas dalam (Pangemanan dkk., 2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu penataan yang efektif terhadap pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.

(Robbin & Coulter dalam Megaster dkk, 2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya.

Menurut (Lockwood dalam Wardani dkk, 2021) *work-life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *Work-Life Balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya. Clark dalam Megaster dkk., (2021) berpendapat adanya korelasi *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasi.

Dengan adanya pengalaman dapat membantu karyawan untuk mencapai keberhasilan bagi perusahaan. Schemerhon dalam (Ganaphati, 2016) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut Delecta dalam (Ganaphati,2016) *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. *Work-life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga

kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya. *Work-life balance* merupakan keseimbangan antara segala aspek yang ada dalam segala kehidupan manusia (Maslichah dan Hidayat dalam Arrozak, 2017). *Work-life balance* ini tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaannya. Menurut Greenhaus dalam (Arrozak, 2017) keseimbangan dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun diluar organisasi saling mendukung dimana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut. *Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian work-life balance tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja mampu mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kondisi tersebut membuat pekerja lebih santai meskipun memiliki pekerjaan dan runitisan yang banyak.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Penelitian yang dilakukan oleh Nasroni dalam (Wardani dkk, 2021) menyebutkan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi usaha untuk menimbulkan *work-life balance*:

1. Jam Kerja

Banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan, maka kehadiran anak dalam kehidupan keluarga akan menuntut orangtua untuk dapat memenuhi kebutuhan materi juga psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak, dan tantangan yang dihadapi orangtua akan menjadi lebih kompleks.

2. Karakteristik Individu

Individu yang neurotis biasanya lebih sulit untuk mencapai *work-life balance*, karena cenderung merespon secara negatif terhadap sebuah situasi ataupun pengalaman. Sebaliknya individu dengan karakter *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan *work family conflict*, sehingga secara positif dapat membantu dalam memfasilitasi tercapainya *work-life balance*. *Conscientiousness* merupakan kepribadian dengan ciri seseorang yang memiliki perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggungjawab, dan berorientasi terhadap pencapaian prestasi.

3. Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai budaya yang telah disepakati akan menumbuhkan sistem yang dapat menguatkan interaksi dalam kehidupan kerja dan keluarga. Apabila memiliki kesamaan dalam meyakini nilai-nilai tersebut, maka seseorang akan lebih

mudah dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

2.1.3.3 Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat yang akan dihasilkan oleh perusahaan dengan adanya penerapan *Work-Life Balance* menurut Lazar et al (Dina, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatkan retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* Karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*Job Security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *Work-Life environment*
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.3.4 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (Wardani dkk., 2021) dimensi dalam mengukur work-life balance adalah:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Contohnya

seorang individu tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya dikarenakan waktu individu tersebut digunakan untuk bekerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Jumlah jam kerja: berapa lama waktu yang dihabiskan oleh seorang individu atau karyawan dalam bekerja.
- b. Waktu bersama keluarga: waktu yang digunakan individu untuk menghabiskan waktu dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja.
- c. Waktu untuk kehidupan pribadi: waktu yang digunakan individu untuk menghabiskan kehidupan pribadinya seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.

2. Personal Life Interference with Work (PLIW)

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya fokus individu terhadap pekerjaannya dapat terganggu ketika individu tersebut sedang mengalami masalah dalam kehidupan pribadinya, sehingga mempengaruhi terhadap kinerjanya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan: dalam indikator ini menjelaskan apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu dikantor atau di tempat kerja.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: tanggung jawab dalam keluarga ketika terjadi konflik apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.

- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketika individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, hal tersebut memberi peluang terhadap individu untuk menghabiskan waktu luang lebih banyak terhadap kehidupan pribadi atau keluarganya.
- d. Beban kerja: pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana peningkatan performa individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kehidupan dan aktivitas pribadi individu tersebut. Contohnya, perasaan senang juga bahagia yang dirasakan individu yang disebabkan oleh kehidupan pribadinya, akan berpengaruh terhadap suasana hatinya pada saat bekerja. Hal tersebut memberi dampak positif yaitu peningkatan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana lingkungan kerja: keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi performa individu dalam bekerja.
- b. Hubungan dengan atasan atau bawahan: hubungan yang baik dengan atasan atau bawahan mendukung individu dalam mencapai performanya.
- c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah dapat membuat individu mampu meningkatkan performanya di tempat kerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contohnya, ilmu

pengetahuan individu tersebut untuk menerapkan dan memanfaatkannya di kehidupan sehari-harinya. Indikator dalam dimensi ini yaitu, implementasi pengetahuan, keterampilan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

Individu dikatakan telah memiliki *work-life balance*, yaitu pada saat individu telah mencapai kepuasan dan keseimbangan psikologis juga pembagian waktu. Meskipun persepsi dan penilaian terhadap *work-life balance* setiap masing-masing individu bervariasi. Dan, seorang individu dikatakan tidak memiliki *work-life balance* yaitu pada saat individu merasa tidak puas juga tidak adanya keseimbangan dalam pembagian waktu dan psikologisnya.

Maka dari itu dapat disimpulkan, jika kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dirasakan pada saat individu mencapai tingkat yang diinginkan dari apa yang ia pikirkan mengenai *work-life balance*.

Dimensi lain untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald et al. dalam (Pangemanan dkk., 2017) adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work-life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.1.4 Reward / Penghargaan

2.1.4.1 Pengertian *Reward* / Penghargaan

Ansory (2018:301) Dalam kamus bahasa Inggris, reward diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian reward secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Pengertian pemberian reward dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai sebuah penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras

seorang anak melalui belajar, baik melalui kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi belajar. Penghargaan atas prestasi anak biasa diberikan dalam bentuk materi dan non materi yang masing-masing sebagai bentuk motivasi positif. Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, yakni mengikuti peraturan sekolah yang sudah ditentukan.

Penghargaan tidak selalu bisa dijadikan sebagai motivasi, karena penghargaan untuk suatu pekerjaan tertentu, mungkin tidak akan menarik bagi orang yang tidak senang dengan pekerjaan tersebut. Dalam dunia pendidikan, *reward* diarahkan pada sebuah penghargaan terhadap anak yang dapat meraih prestasi sehingga *reward* tersebut bisa memberikan motivasi untuk lebih baik lagi.

Selain itu menurut (Dicky Saputra, 2017), *Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Dikutip dari (Adhitomo Wirawan dkk, 2018) Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Reward/* Penghargaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi kinerja seorang

karyawan menjadi lebih optimal karena memiliki tujuan tertentu yaitu penghargaan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis *Reward*

Menurut (Dicky Saputra, 2017), Reward dibagi menjadi dua jenis sebagai berikut:

1. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a. Penghargaan finansial :

- Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
- Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

b. Penghargaan non finansial :

- Penghargaan interpersonal

Penghargaan Interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk

mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

- Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri. Dari :

a. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan

otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.1.4.3 Tujuan dan Dampak Pemberian *Reward*

Bagi perusahaan secara umum pembahasan *reward* kepada pegawai memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh pegawai dan perusahaan tersebut, dan Menurut (Irham Fahmi, 2016) yaitu:

1. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
2. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditanda tangani.
3. Untuk menggariskan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders' bahwa perusahaan mampu menjalankan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut (Winda Sri Astuti dkk, 2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.

2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.1.4.5 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman dalam (Saputra et al, 2017) adapun yang dimaksud dengan indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan Interpersonal

2.1.4.6 Dasar Hukum Pemberian Reward ASN (PNS dan PPPK)

Pemberian reward kepada Aparatur Sipil Negara (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK),

telah diatur dalam berbagai regulasi nasional yang menjadi landasan hukum dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Reward tidak hanya diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, tetapi juga sebagai strategi peningkatan motivasi dan produktivitas kerja (Iskandar, 2022). Berikut adalah beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pemberian reward bagi ASN:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- a. Pasal 21 menyatakan bahwa ASN berhak memperoleh penghargaan atas prestasi kerja.
- b. Pasal 24 menjelaskan bahwa penghargaan tersebut dapat berupa promosi jabatan, kenaikan pangkat, tanda jasa, dan/atau bentuk penghargaan lainnya.

UU ini menegaskan bahwa reward merupakan hak ASN atas prestasi yang diberikan kepada negara, sebagai bentuk dorongan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS

- a. Pasal 8 menyebutkan bahwa penilaian kinerja PNS menjadi dasar pemberian penghargaan seperti:
 - 1) Kenaikan pangkat;
 - 2) Tunjangan kinerja;
 - 3) Promosi jabatan;
 - 4) Penghargaan lainnya.
- b. Pasal 41 menyebutkan bahwa PNS yang menunjukkan kinerja sangat baik selama dua tahun berturut-turut berhak memperoleh penghargaan dari

instansi terkait. PP ini memberikan penekanan bahwa reward diberikan atas dasar objektivitas penilaian kinerja secara periodik.

3. PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS

Selain mengatur sanksi, PP ini juga memberi ruang bagi instansi untuk memberikan penghargaan kepada PNS yang disiplin dan memiliki prestasi kerja yang baik, sesuai ketentuan yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa reward dan punishment merupakan dua sisi yang berjalan beriringan dalam sistem kepegawaian negara .

4. PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN

Dalam peraturan ini disebutkan bahwa ASN yang memenuhi atau melebihi target kinerja berdasarkan standar kompetensi jabatan dapat diberikan penghargaan berbasis kompetensi dan pencapaian kinerja. Peraturan ini memperkuat hubungan antara kompetensi individu dan sistem penghargaan sebagai bagian dari manajemen talenta di sektor publik.

5. Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah

Permendagri ini memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyusun sistem reward internal, selama tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan nasional. Hal ini membuka ruang bagi dinas atau OPD (Organisasi Perangkat Daerah) seperti Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan untuk membuat sistem penghargaan lokal yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan dan karakteristik daerah.

Berdasarkan regulasi di atas, berikut adalah bentuk reward yang umumnya diterapkan di instansi pemerintahan daerah, termasuk Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan:

1. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) berbasis capaian kerja harian atau bulanan.
2. Insentif tambahan, terutama untuk kegiatan di luar jam kerja atau tugas tambahan seperti program prioritas nasional atau daerah.
3. Piagam penghargaan dan SK apresiasi, yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi, kedisiplinan, atau kontribusi istimewa.
4. Beasiswa, pelatihan, atau pendidikan kedinasan bagi pegawai yang dinilai memiliki potensi pengembangan karier.
5. Penghargaan non-finansial, seperti kegiatan rekreasi, family gathering, atau kesempatan tugas luar kota sebagai bentuk motivasi dan pengakuan.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Mediasi *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Perceived organizational support adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbin & Judge, 2007). Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja sehingga kinerja semakin baik.

Kinerja karyawan sangat terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia, karena kinerja tersebut menjadi indikator dalam menentukan upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Syahputra & Jufrizen, 2019). Setiap Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan loyal dalam mengerjakan tugas dari perusahaan.

Semakin baik penerapan *Perceived Organizational Support* dalam suatu perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya. Adanya pengaruh tersebut membuktikan apabila terjadi kenaikan pada *Perceived Organizational Support* maka nilai terhadap kinerja juga semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antar *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja.

Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lutfi Andriyani Kurnia Fitri & Retno Purwani Setya Ningrum, 2024), (Ningrum Desy Arisandi & Siti Mujanah, 2023) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lockwood dalam Wardani dkk, 2021) *Work-life Balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya.

Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbentuknya *Work Life Balance* dapat dibuktikan melalui karyawan yang terhindar dari stres pada saat bekerja dengan adanya tuntutan dan hanya memiliki sedikit keluhan dalam permasalahan pekerjaan, maka dapat dikatakan tercapainya *Work-Life Balance* terlihat dari berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaan. Apabila karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan dunia pekerjaan maka pegawai akan memiliki perilaku yang fokus dan teliti pada saat mengerjakan pekerjaan, lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, tentunya akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Maka sebaliknya apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan maka pegawai akan cepat merasa lelah, menciptakan suasana yang tidak baik dilingkungan kerja dan juga akan berdampak buruk terhadap kinerja dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Achmad Fathur Ashari,2022) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan hubungan yang positif.

2.2.3 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Dikutip dari (Adhitomo Wirawan dkk, 2018) Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

Pemberian reward kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan (Kadarisman, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sri Nova Deltu, Fifin Oktaviani, dan Mandria Yundelfa, 2020) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,384. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

2.2.4 Pengaruh Mediasi *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work-Life Balance*

Dan menurut (Burns, 2016) bahwa *Perceived organizational support* berasal dari teori dukungan organisasi yang menjelaskan hubungan antara pengusaha dan karyawan berdasarkan teori pertukaran sosial, dan bagaimana karyawan memandang dukungan tergantung pada bagaimana mereka mempersonifikasikan organisasi Sedangkan *Work-Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya.

Sedangkan perusahaan memandang *Work-Life Balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Oleh sebab itu, Dukungan dari perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk membagi waktu dalam mengerjakan pekerjaan pribadi maupun pekerjaan di perusahaan sehingga karyawan bisa dengan fokus mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh (Dawam et al., 2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Life Balance*.

2.2.5 Pengaruh Mediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Reward*

Keinginan alami individu untuk berkembang dan tumbuh merupakan kepuasan psikologis dasar (Niemic, Ryan, & Deci, 2009). Motivasi yang timbul dari dalam diri yang tinggi sangat baik untuk kemajuan dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, untuk disarankan memilih dan mempertahankan karyawan yang memiliki nilai intrinsik tinggi (Zhang, Zhang, & Li, 2018). *Perceived Organizational Support* merupakan bentuk dari timbal balik positif antara karyawan dan organisasi (Shanock & Eisenberger, 2006). Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh organisasinya, maka mereka cenderung akan melakukan yang terbaik bagi organisasi (Kim & Mor Barak, 2015).

Reward berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* karena apabila suatu perusahaan memberikan *reward* yang tinggi terhadap individu, maka karyawan tersebut pastinya akan merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini telah mendukung penuh anggota organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh (Dawam et al., 2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* pada *Worl-Life Balance* terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Mediasi *Perceived Organizational* pada *Work-Life*

Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Mediasi *Perceived Organizational Support* merupakan dukungan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan, dengan adanya dukungan tersebut karyawan merasa ada tanggungjawab yang harus dilaksanakan salah satunya dengan *Work-Life balance* yang baik dimana karyawan harus mampu menyeimbangkan antara pekerjaan pribadi dengan pekerjaan dalam perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbentuknya *Work Life Balance* dapat dibuktikan melalui karyawan yang terhindar dari stres pada saat bekerja dengan adanya tuntutan dan hanya memiliki sedikit keluhan dalam permasalahan pekerjaan, maka dapat dikatakan tercapainya *Work-Life Balance* terlihat dari berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaan.

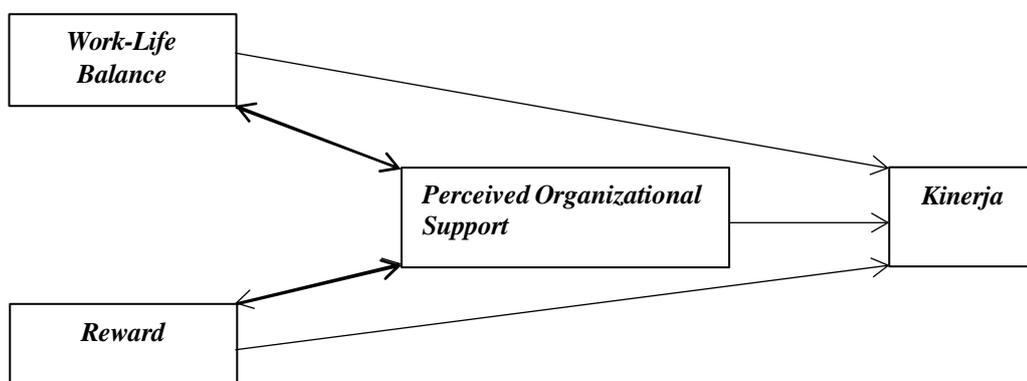
Hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh (Dawam et al., 2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* pada *Worl-Life Balance* terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Pengaruh Mediasi *Perceived Organizational* Pada Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan hadiah atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan setelah melakukan pekerjaan dengan baik. Dukungan yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan target yang sudah ditentukan. Dengan begitu karyawan merasa didukung dan diapresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Mediasi *Perceived Organizational Support* pada Sistem *Reward* terhadap kinerja saling berpengaruh secara signifikan karena apabila suatu perusahaan memberikan *reward* yang tinggi terhadap individu, maka karyawan tersebut pastinya akan merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini telah mendukung penuh anggota organisasi sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang terbaik pula.

Berikut kerangka konsep yang dikembangkan dan diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penelitian yang dilakukan oleh penulis.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sembiring et al., (2024) Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan logis tentang suatu populasi. Hipotesis memiliki beberapa kegunaan seperti menjadi petunjuk bahwa peneliti memiliki pengetahuan yang cukup, dan memberikan kerangka untuk melaporkan kesimpulan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

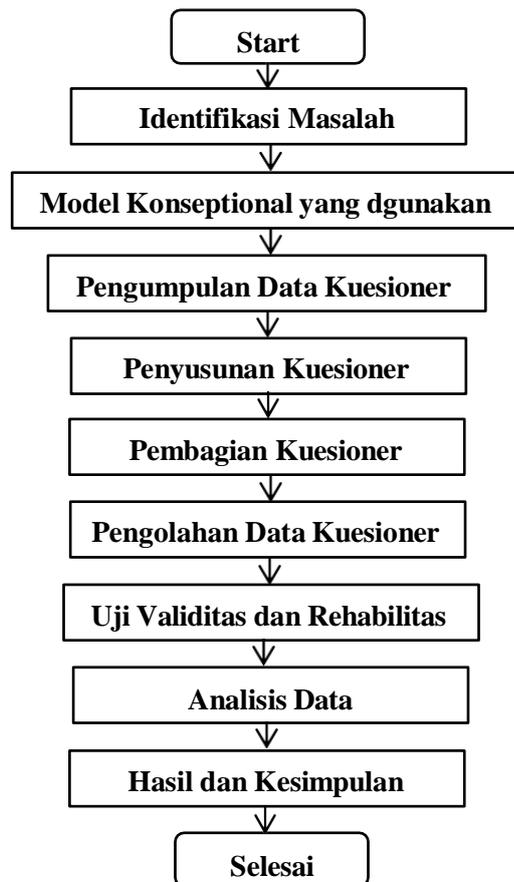
1. Mediasi *Perceived Organizational Support* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
2. Sistem *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
3. *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
4. Adanya pengaruh mediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
5. Adanya pengaruh *Reward* terhadap mediasi *Perceived Organizational Support* pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
6. Mediasi *Perceived Organizational Support* pada sistem *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
7. Mediasi *Perceived Organizational Support* pada sistem *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Rusiadi, et al (2016:12), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih sedangkan pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup mengumpulkan dan analisi data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan, 2005). Berikut gambar alur Tehnik Penitian



Gambar 3.1 Alur Tehnik Penelitian

3.3 Definisi Operasional

Menurut (Nurdin et al., 2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variable tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur (observable atau measureable). Definisi operasional mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, skala pengukuran.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Schemerhon dalam (Ganaphati, 2016) mengungkapkan bahwa <i>work-life balance</i> adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan (Pangemanan dkk., 2017)
2.	<i>Reward</i> (X2)	<i>Reward</i> merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. (Dicky Saputra, 2017)	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan Interpersonal. (Saputra et al, 2017)
3.	<i>Perceived Organizational Support</i> (Y)	<i>Perceived organizational support</i> adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbin & Judge, 2007)	1. Keadilan 2. Dukungan Atasan 3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan (Rhoades dan Eisenberger, 2002)

4.	Kinerja (Z)	Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efesiensi 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas (Nurjaya, 2021)
----	----------------	---	--

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan tepatnya di Jl. Budi Pembangunan II No.14, Pulo Brayan Kota, Kecamatan Medan Baru Kota Medan, Sumatera Utara 20238.

3.4.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai Januari sampai dengan Februari 2025.

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan (Pra Riset)	■	■														
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■												
3.	Bimbingan Proposal			■	■	■	■										
4.	Seminar Proposal							■	■								
5.	Penyempurnaan Proposal									■	■						
6.	Pengumpulan Data											■	■				
7.	Pengolahan dan Analisis Data												■	■			
8.	Penyusunan Skripsi													■	■		
9.	Bimbingan Skripsi															■	■
10.	Sidang Meja Hijau																■

Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sembiring et al., (2024) Populasi merujuk pada sekumpulan elemen atau kasus, seperti individu, objek, kejadian, atau peristiwa yang memenuhi kriteria tertentu dan menjadi dasar untuk penelitian. Populasi juga disebut sebagai populasi sasaran atau semesta. Terkadang, sasaran populasi memiliki ciri ciri yang berbeda dengan elemen elemen yang dipilih sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang berjumlah 146 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sembiring et al., (2024) Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk diamati, dengan ukuran yang lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Metode yang diterapkan adalah Simple Random Sampling (Pengambilan Sampel Acak Sederhana). Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi yang berjumlah 146 orang, digunakan rumus Slovin dengan memperhitungkan tingkat kesalahan yang diinginkan (margin of error) (Sugiyono, 2016), rumusnya adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Ukuran populasi (146 orang)

e : Margin of error (0,05 atau 5%)

Menggunakan rumus tersebut dengan $e = 0,05$ (5%) untuk populasi 146 orang

$$n = \frac{146}{1 + 146 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{146}{1 + 0,365}$$

$$n = \frac{146}{1,365}$$

$$n = 107$$

Dengan *Margin Of Error* 5%, membutuhkan sekitar 107 orang sebagai sampel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Wawancara

Wawancara merupakan sekumpulan satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

3.6.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.6.3 Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas (*Work-Life Baance* dan *Reward*) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*Perceived Organizational Support*) melalui variabel intervening (Kinerja) baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan pengolahan data pada software Smart PLS.

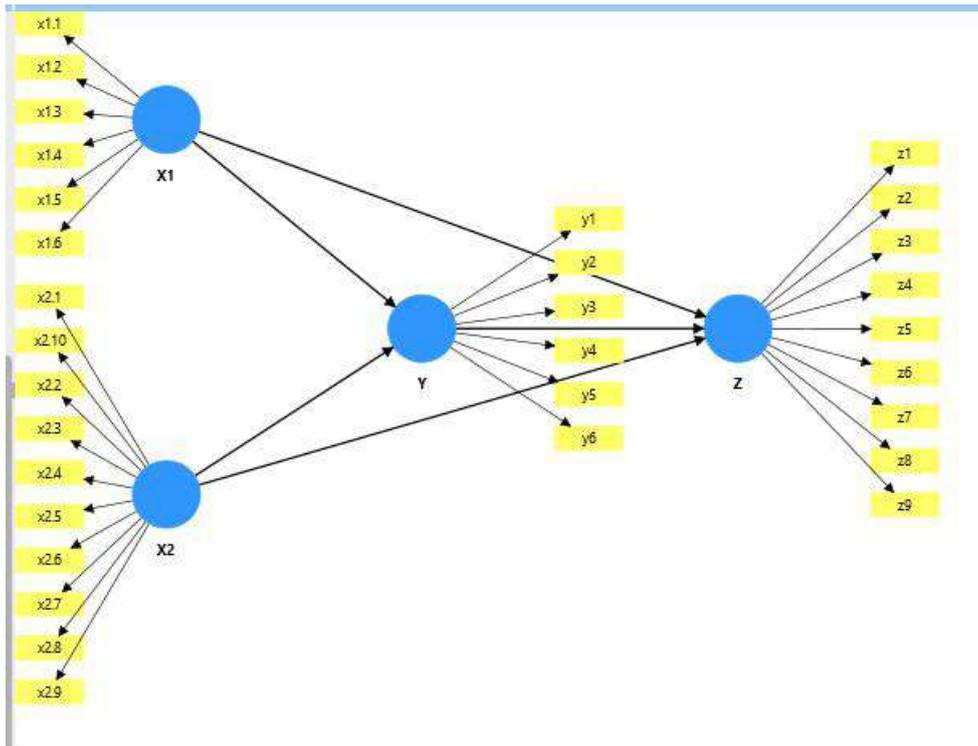
Menurut (Ardi & Isnayanti, 2020) *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena

memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal, SEM-PLS dapat menggunakan ukuran sampel yang relatif kecil, dan indikator yang digunakan bersifat reflektif, formatif atau kombinasi keduanya.

Smart PLS atau *Smart Partial Least Square* adalah *software* statistik yang mana tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel. Pendekatan Smart PLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Smart PLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Apapun bentuk skalanya (kategori, likert, dll) dapat diuji dalam satu model. Analisis SEM PLS terdiri dari dua model yaitu Outer Model atau Model Pengukuran (*measurement model*) dan Inner Model atau Model Struktural (*structural model*) (Harahap, 2020).

3.7.1 Uji Outer Model (*Measurement Model*)

Outer model mencakup validitas dan realibilitas dari variabel laten reflektif dan formatif. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas (Asari et al., 2023). Outer model lebih mengarah pada uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai outer model atau *measurment model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Realibility*. Berikut gambar rancangan outer model .



Gambar 3.2 Rancangan Outer Model

3.7.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari variabel konstruk valid atau tidak, maka dilihat dari outer loadingnya yaitu :

1. Jika nilai outer lebih besar dari (0,7) atau outer loading $> 0,7$, maka suatu indikator valid dan memenuhi syarat *convergent validity*.
2. Jika nilai outer lebih kecil dari (0,7) atau outer loading $< 0,7$, maka suatu indikator tidak valid dan tidak memenuhi syarat *convergent validity*.

3.7.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *discriminant*

validity dalam *software* Smart PLS adalah dengan melihat nilai *Heteroit – monotraid Ratio* (HTMT) dengan kriteria :

1. Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk telah valid dan memenuhi syarat *discriminant validity*.
2. Jika nilai HTMT > 0,90 maka suatu konstruk tidak valid dan tidak memenuhi syarat *discriminant validity*.

3.7.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite realibility* > 0,7. Berikut ini adalah kriteria nilai *composite reliability* :

1. Jika nilai *composite reliability* > 0,7, maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat *composite reliability*.
2. Jika nilai *composite reliability* < 0,7, maka dinyatakan tidak valid dan tidak memenuhi syarat *composite reliability*.

3.7.2 Uji Inner Model (*Structural Model*)

Inner model mencakup pengukuran penjelasan (*explanatory*) varian dari variabel laten endogenus. Inner model untuk yang berkaitan dengan regresi yaitu mengukur tingkat pengaruh antar suatu variabel lainnya (Asari et al., 2023). Inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-Square dan model penelitian. Inner model lebih mengarah pada regresi yaitu untuk menilai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk

mengukur *inner model* atau model struktural yaitu R-Square (*Coefficient Diterminance*) dan Koefisien Jalur (*Path Coefficient*).

3.7.2.1 R-Square (Coefficient Diterminance)

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square model dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel laten *endogen* apakah mempunyai pengaruh yang *substansive*.

1. Jika nilai R-Square 0,19 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah.
2. Jika nilai R-Square 0,33 pengaruh Eksogen terhadap endogen sedang.
3. Jika nilai R-Square 0,67 pengaruh Eksogen terhadap endogen kuat.

3.7.2.2 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai T statistik dan P Value menentukan signifikan pengaruh antar variabel :

1. Jika nilai T statistik $> 1,65$ maka pengaruh signifikan.
2. Jika nilai T statistik $< 1,65$ maka pengaruh tidak signifikan.
3. Jikai nilai P-value $> 0,05$ maka pengaruh signifikan.
4. Jikai nilai P-value $< 0,05$ maka pengaruh tidak signifikan.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Asari et al., 2023) Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootstrapping* menggunakan metode *Bias-Correted and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t statistik dan p valuenya. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96 . Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika seluruh nilai p-value dibawah 0,05 atau p-value $< 0,05$ maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H1) diterima.
2. Jika seluruh nilai p-value diatas 0,05 atau p-values $> 0,05$ maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H0) ditolak.
3. Jika nilai t-statistik dibawah 1,96 atau t-statistik $< 1,96$ maka hipotesis (H0) ditolak.
4. Jika nilai t-statistik diatas 1,96 atau t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis (H1) diterima.

3.7.3.1 Pengaruh Langsung (*Dirrect Effects*)

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *Dirrect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotessis *Dirrect Effect* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
 - a. Jika nilai p-value $< 0,05$ maka signifikan.
 - b. Jika nilai p-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.7.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang di antara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-values < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (z) memediasi pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-values > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya langsung.

3.7.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Menurut (Hair et al., 2023) *Total Effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.
2. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
3. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
4. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 107 responden yang merupakan seluruh ASN Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Karakteristik responden ini digunakan untuk mengurai detugas akhir identitas responden sesuai sampel yang telah ditetapkan. Memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian merupakan salah satu tujuan dari karakteristik responden. Karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden meliputi Jenis Kelamin dan Usia. Untuk lebih memperjelas karakteristik responden, maka dapat dilihat tabel data responden sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada seluruh ASN Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jeniskelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	63 orang	75%
Perempuan	44 orang	25%
Jumlah	107 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden berjenis laki – laki lebih mayoritas dibandingkan dengan responden perempuan dengan jumlah 63 orang (75%).Sedangkan dengan responden perempuan yang berjumlah 44 orang (25%).Dengan hal ini menyatakan bahwa dalam penelitian ini lebih banyak responden laki-laki dengan selisih yang cukup signifikan.

2. Detugas akhir Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Presentase
20-30 tahun	23 orang	15% %
30–40tahun	30 orang	33%
40- 50 tahun	54 orang	52%
Jumlah	107 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwasannya responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 23 orang (15%), berusia 30–40tahun berjumlah 30 orang (33%), berusia 40–50 tahun berjumlah 54 orang (52%), Dari hal ini dapat disimpulkan yang menjadi responden dari penelitian ini mayoritas adalah orang dengan usia 40-50 tahun.

4.1.2 Detugas akhir Variabel Penelitian

4.1.2.1 Variabel Work Life Balance (X1)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel Work Life Balance sebagai berikut:

Tabel 4.3 Variabel Work Life Balance (X1)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	21	18,0	80	72,1	6	9,9	0	0	0	0	107	100%
2.	20	16,3	78	68,9	9	14,8	0	0	0	0	107	100%
3.	13	4,9	83	77,0	6	9,9	4	6,6	1	1,6	107	100%
4.	15	8,2	72	59,0	15	24,6	3	4,9	2	3,3	107	100%
5.	22	19,7	77	67,2	8	13,1	0	0	0	0	107	100%
6.	18	13,1	83	77,0	6	9,9	0	0	0	0	107	100%
7.	14	6,6	71	57,3	16	26,2	4	6,6	2	3,3	107	100%
8.	14	6,6	76	65,5	14	22,9	2	3,3	1	1,6	107	100%
9.	17	11,5	83	77,0	7	11,5	0	0	0	0	107	100%
10.	14	6,6	71	57,3	16	26,2	4	6,6	2	3,3	107	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 80 orang atau 72,1%, menyatakan setuju bahwa Karyawan memiliki jam kerja yang memadai dan tidak berlebihan.
2. Sebagian besar responden yaitu 78 orang atau 68,9%, menyatakan setuju

bahwa Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang sesuai.

3. Sebagian besar responden yaitu 83 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa Karyawan dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaannya untuk keluarga dan aktivitas lainnya.
4. Sebagian besar responden yaitu 72 orang atau 59,0%, menyatakan setuju bahwa Karyawan memiliki perilaku yang profesional dalam mengerjakan pekerjaannya (serta memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan)..
5. Sebagian besar responden yaitu 77 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
6. Sebagian besar responden yaitu 83 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
7. Sebagian besar responden yaitu 71 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir karyawan.
8. Sebagian besar responden yaitu 76 orang atau 65,5%, menyatakan setuju bahwa Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
9. Sebagian besar responden yaitu 83 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa Karyawan senang dengan pekerjaan yang dijalani.

10. Sebagian besar responden yaitu 71 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa Sesama karyawan saling menyemangati dan mendukung pekerjaan satu sama lain.

4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel Sistem Reward sebagai berikut:

Tabel 4.4 Variabel Sistem Reward (X2)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	11,5	79	70,5	11	18,0	0	0	0	0	107	100%
2.	16	9,8	79	70,5	12	19,7	0	0	0	0	107	100%
3.	21	18,0	80	72,2	5	8,2	1	1,6	0	0	107	100%
4.	21	18,0	73	60,7	13	21,3	0	0	0	0	107	100%
5.	15	8,2	81	73,8	11	18,0	0	0	0	0	107	100%
6.	15	8,2	84	78,7	8	13,1	0	0	0	0	107	100%
7.	16	9,9	77	67,2	12	19,6	2	3,3	0	0	107	100%
8.	16	9,9	81	73,7	9	14,8	1	1,6	0	0	107	100%
9.	24	22,9	78	68,9	4	6,6	1	1,6	0	0	107	100%
1.	17	11,5	79	70,5	11	18,0	0	0	0	0	107	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.4, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 79 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan saya.

2. Sebagian besar responden yaitu 79 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki.
3. Sebagian besar responden yaitu 80 orang atau 72,2%, menyatakan setuju bahwa Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
4. Sebagian besar responden yaitu 73 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jabatan saya.
5. Sebagian besar responden yaitu 81 orang atau 73,8%, menyatakan setuju bahwa Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
6. Sebagian besar responden yaitu 84 orang atau 78,7%, menyatakan setuju bahwa Insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri.
7. Sebagian besar responden yaitu 77 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini.
8. Sebagian besar responden yaitu 81 orang atau 73,7%, menyatakan setuju bahwa Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
9. Sebagian besar responden yaitu 78 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung.

10. Sebagian besar responden yaitu 79 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa Penghargaan interpersonal yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

4.1.2.3 Variabel *Perceived Organizational Support* (Y)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel *Perceived Organizational Support* sebagai berikut:

Tabel 4.5 Variabel *Perceived Organizational Support* (Y)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	21	18,0	80	72,1	6	9,9	0	0	0	0	107	100%
2.	20	16,3	78	68,9	9	14,8	0	0	0	0	107	100%
3.	13	4,9	83	77,0	6	9,9	4	6,6	1	1,6	107	100%
4.	15	8,2	72	59,0	15	24,6	3	4,9	2	3,3	107	100%
5.	22	19,7	77	67,2	8	13,1	0	0	0	0	107	100%
6.	18	13,1	83	77,0	6	9,9	0	0	0	0	107	100%
7.	14	6,6	71	57,3	16	26,2	4	6,6	2	3,3	107	100%
8.	14	6,6	76	65,5	14	22,9	2	3,3	1	1,6	107	100%
9.	17	11,5	83	77,0	7	11,5	0	0	0	0	107	100%
10.	15	8,2	72	59,0	15	24,6	3	4,9	2	3,3	107	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.5, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 80 orang atau 72,1%, menyatakan setuju bahwa Organisasi menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan saya.
2. Sebagian besar responden yaitu 78 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa Organisasi saya akan tetap mempertahankan saya dengan orang yang mau digaji lebih rendah dari saya.
3. Sebagian besar responden yaitu 83 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa Organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan kemampuan saya.
4. Sebagian besar responden yaitu 72 orang atau 59,0%, menyatakan setuju bahwa Organisasi mempedulikan kepentingan saya ketika saya membuat keputusan terbaik yang memengaruhi saya.
5. Sebagian besar responden yaitu 77 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa Organisasi bersedia membantu saya ketika saya mempunyai masalah.
6. Sebagian besar responden yaitu 83 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa Organisasi memahami ketidakhadiran saya karena masalah pribadi saya.
7. Sebagian besar responden yaitu 71 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa Jika organisasi menemukan cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mereka akan tetap mempertahankan saya.
8. Sebagian besar responden yaitu 76 orang atau 65,5%, menyatakan setuju bahwa Banyak yang didapatkan organisasi dengan mempekerjakan saya

selama sisa karier saya.

9. Sebagian besar responden yaitu 83 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa Jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi akan memperhatikan.

10. Sebagian besar responden yaitu 72 orang atau 59,0%, menyatakan setuju bahwa Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus.

4.1.2.4 Variabel Kinerja (Z)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel Kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Variabel Kinerja (Z)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	25	24,6	69	54,0	13	21,4	0	0	0	0	107	100%
2.	19	14,8	74	62,3	14	22,9	0	0	0	0	107	100%
3.	14	6,6	79	70,5	14	22,9	0	0	0	0	107	100%
4.	13	4,9	69	54,1	24	39,4	1	1,6	0	0	107	100%
5.	18	13,1	73	60,7	15	24,6	1	1,6	0	0	107	100%
6.	19	14,7	73	60,7	15	24,6	0	0	0	0	107	100%
7.	16	9,9	71	57,3	20	32,8	0	0	0	0	107	100%
8.	20	16,4	82	75,4	5	8,2	0	0	0	0	107	100%
9.	25	24,6	63	44,3	19	31,1	0	0	0	0	107	100%
10.	18	13,1	73	60,7	15	24,6	1	1,6	0	0	107	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.6, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 69 orang atau 54,0%, menyatakan setuju bahwa Karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.
2. Sebagian besar responden yaitu 74 orang atau 62,3%, menyatakan setuju bahwa Karyawan cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan.
3. Sebagian besar responden yaitu 79 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa Kuantitas kerja Karyawan sesuai standar kerja yang telah ditentukan.
4. Sebagian besar responden yaitu 69 orang atau 54,1%, menyatakan setuju bahwa Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang berlalu..
5. Sebagian besar responden yaitu 73 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa Karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
6. Sebagian besar responden yaitu 73 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa Karyawan sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh instansi.
7. Sebagian besar responden yaitu 71 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.
8. Sebagian besar responden yaitu 82 orang atau 75,4%, menyatakan setuju bahwa Karyawan selalu terbuka untuk menerima kritik serta saran atas hasil kerja yang diperoleh.
9. Sebagian besar responden yaitu 63 orang atau 44,3%, menyatakan setuju bahwa Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.

10. Sebagian besar responden yaitu 73 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.

4.2 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling-partial least squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Pada perkembangannya, SEM dibagi menjadi dua jenis, yakni *covariance-based* SEM (CB-SEM) dan *variance-based* SEM atau *partial least squares* (SEM-PLS). CB-SEM berkembang pada tahun 1970-an dipelopori oleh Karl Joreskog sebagai pengembang *software* Lisrel. Sementara SEM-PLS berkembang setelah CB-SEM dan dipelopori oleh Herman Wold (pembimbing akademik Karl Joreskog).

SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, asumsi distribusi data dalam SEM-PLS relatif lebih longgar dibandingkan CB-SEM. Estimasi dengan CB-SEM membutuhkan serangkaian asumsi yang harus terpenuhi seperti normalitas data secara multivariat, ukuran sampel minimum, homoskedastisitas, dan sebagainya. Hasil estimasi keduanya tidak jauh berbeda sehingga SEM-PLS dapat menjadi proksi yang baik untuk CB-SEM. SEM-PLS tetap dapat menghasilkan estimasi meskipun untuk ukuran sampel kecil dan penyimpangan dari asumsi normalitas multivariat.

SEM-PLS karenanya dapat dipandang sebagai pendekatan nonparametrik untuk CB-SEM. Selain itu, ketika asumsi-asumsi CB-SEM tidak terpenuhi maka SEM-PLS dapat menjadi metode yang tepat untuk pengujian teori. Jika data

memenuhi asumsi-asumsi CB-SEM secara tepat seperti minimal ukuran sampel dan distribusi normal maka pilih CB-SEM. Jika tidak memenuhi, pilih SEM-PLS. SEM-PLS merupakan pendekatan nonparametrik; dapat bekerja dengan baik bahkan untuk data tidak normal secara ekstrim.

4.2.1 Evaluasi Outer Model (Measurement Model): Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model* sedangkan dalam *covariance-based SEM* disebut *confirmatory factor analysis* (CFA). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) *loading* harus di atas 0,7 dan (2) nilai *p* signifikan ($<0,05$). Namun dalam beberapa kasus, sering syarat *loading* di atas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan.

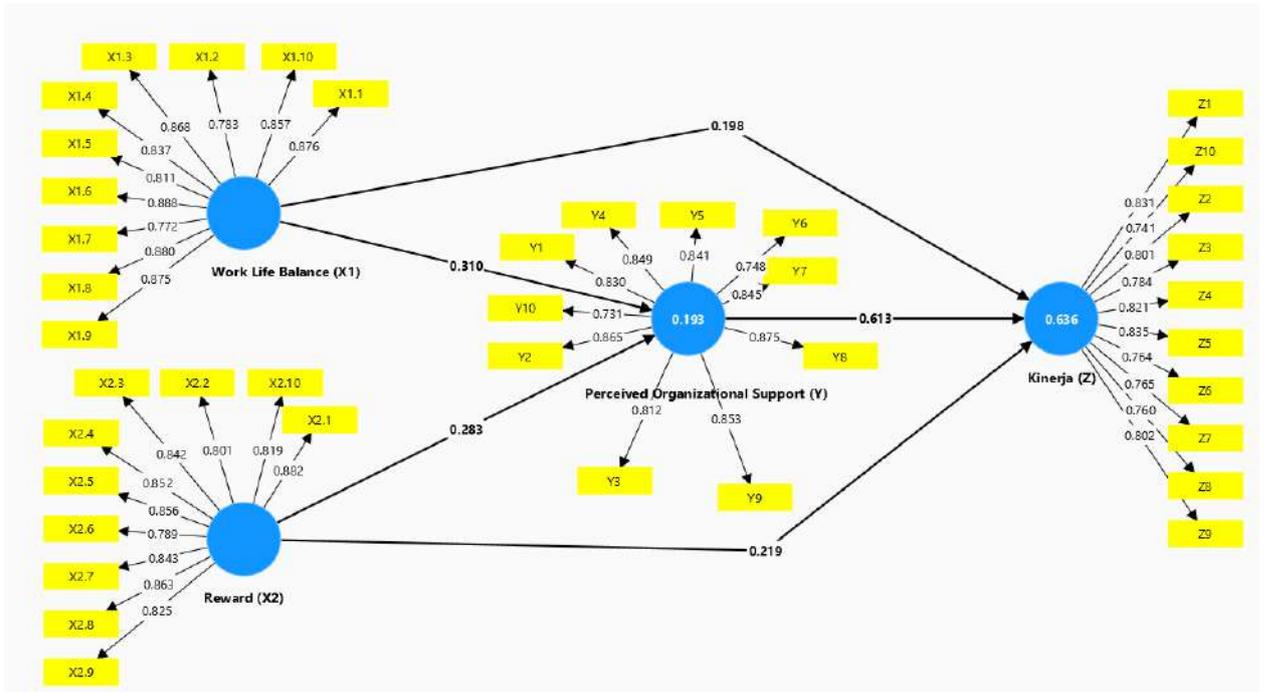
Indikator dengan *loading* di bawah 0,40 harus dihapus dari model. Namun untuk indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 sebaiknya kita analisis dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability*. Kita dapat menghapus indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 jika indikator tersebut dapat meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability* di atas batasannya (*threshold*). Nilai batasan AVE adalah 0,50 dan *composite reliability* sebesar 0,7. Pertimbangan lain dalam menghapus indikator adalah dampaknya pada validitas isi (*content validity*) konstruk. Indikator dengan *loading* yang kecil kadang tetap dipertahankan karena

punya kontribusi pada validitas isi konstruk. Tabel 4.7 disajikan nilai-nilai *loading* untuk tiap-tiap indikator.

Tabel 4.7 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

	Kinerja (Z)	Perceived Organizational Support (Y)	Reward (X2)	Work Life Balance (X1)
X1.1				0.876
X1.10				0.857
X1.2				0.783
X1.3				0.868
X1.4				0.837
X1.5				0.811
X1.6				0.888
X1.7				0.772
X1.8				0.880
X1.9				0.875
X2.1			0.882	
X2.10			0.819	
X2.2			0.801	
X2.3			0.842	
X2.4			0.852	
X2.5			0.856	
X2.6			0.789	
X2.7			0.843	
X2.8			0.863	
X2.9			0.825	
Y1		0.830		
Y10		0.731		
Y2		0.865		
Y3		0.812		
Y4		0.849		
Y5		0.841		
Y6		0.748		
Y7		0.845		
Y8		0.875		
Y9		0.853		
Z1	0.831			
Z10	0.741			
Z2	0.801			
Z3	0.784			

Z4	0.821			
Z5	0.835			
Z6	0.764			
Z7	0.765			
Z8	0.760			
Z9	0.802			

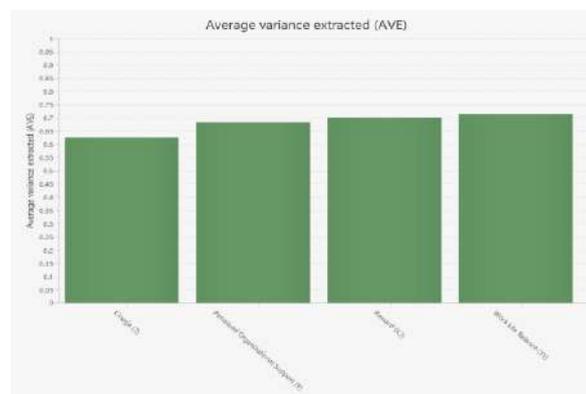


Gambar 4.1 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

Berdasarkan pengujian validitas *outer loading* pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.1, diketahui seluruh nilai *outer loading* > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai *outer loading*. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE).

Tabel 4.8 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kinerja (Z)	0.626
Perceived Organizational Support (Y)	0.683
Reward (X2)	0.702
Work Life Balance (X1)	0.715

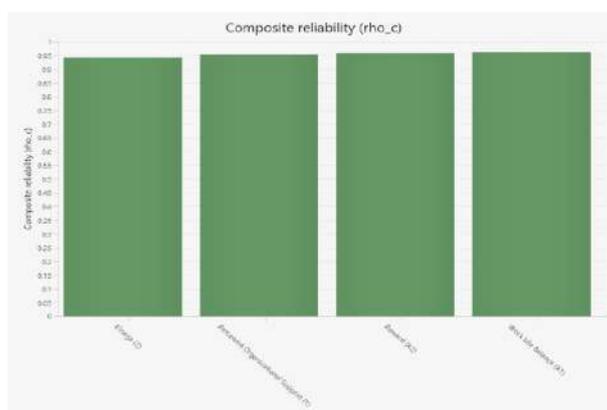


Gambar 4.2 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5. Diketahui seluruh nilai $AVE > 0,5$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability* (CR).

Tabel 4.9 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR)

	Composite reliability (rho_c)
Kinerja (Z)	0.943
Perceived Organizational Support (Y)	0.955
Reward (X2)	0.959
Work Life Balance (X1)	0.962

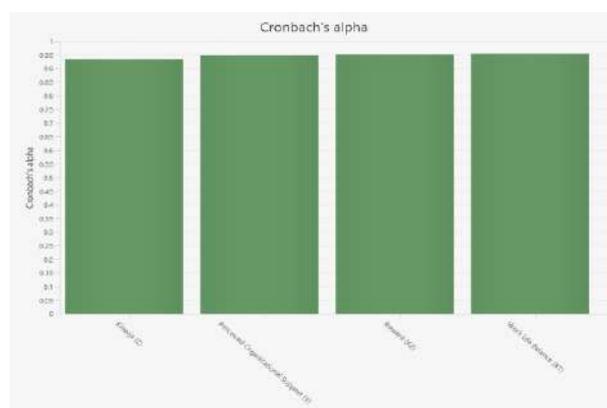


Gambar 4.3 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR)

Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7. Diketahui seluruh nilai CR > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha* (CA).

Tabel 4.10 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA)

	Cronbach's alpha
Kinerja (Z)	0.933
Perceived Organizational Support (Y)	0.948
Reward (X2)	0.953
Work Life Balance (X1)	0.955



Gambar 4.4 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA)

Nilai CA yang disarankan adalah di atas 0,7. Diketahui seluruh nilai CA > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan cronbach's alpha. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker. Tabel 4.11 disajikan hasil pengujian validitas diskriminan.

Tabel 4.11 Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Kinerja (Z)	Perceived Organizational Support (Y)	Reward (X2)	Work Life Balance (X1)
Kinerja (Z)	(0.791)			
Perceived Organizational Support (Y)	0.748	(0.826)		
Reward (X2)	0.430	0.313	(0.838)	
Work Life Balance (X1)	0.426	0.337	0.097	(0.846)

Keterangan: Nilai di antara “()” merupakan akar kuadrat AVE

Pada pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4.12 Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT

	Kinerja (Z)	Perceived Organizational Support (Y)	Reward (X2)
Perceived Organizational Support (Y)	0.792		
Reward (X2)	0.452	0.325	
Work Life Balance (X1)	0.440	0.346	0.113

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan HTMT, diketahui seluruh nilai < 0.9 , yang berarti disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan berdasarkan pendekatan HTMT.

4.2.2 Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model)

Tabel 4.13 disajikan hasil uji signifikansi pengaruh.

Tabel 4.13 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Perceived Organizational Support (Y) -> Kinerja (Z)	0.613	0.620	0.141	4.341	0.000
Reward (X2) -> Kinerja (Z)	0.219	0.211	0.115	1.905	0.029
Reward (X2) -> Perceived Organizational Support (Y)	0.283	0.292	0.126	2.245	0.013
Work Life Balance (X1) -> Kinerja (Z)	0.198	0.182	0.111	1.784	0.037
Work Life Balance (X1) -> Perceived Organizational Support (Y)	0.310	0.315	0.131	2.359	0.009

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13 diperoleh hasil:

1. Perceived Organizational Support (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.613, dan signifikan, dengan T-Statistics = 4.341 $>$ 1.647 dan P-Values = 0.000 $<$ 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
2. Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.219, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.905 $>$ 1.647 dan P-Values = 0.029 $<$ 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
3. Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Perceived Organizational Support (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.283, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.245 $>$ 1.647 dan P-Values = 0.013 $<$ 0.05 (**Hipotesis Diterima**).

4. Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.198, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.784 > 1.647 dan P-Values = 0.037 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
5. Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap Perceived Organizational Support (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.310, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.359 > 1.647 dan P-Values = 0.009 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).

Tabel 4.14 R-Square

	R-square
Kinerja (Z)	0.636
Perceived Organizational Support (Y)	0.193

Diketahui:

- ⇒ Nilai *R-Square* dari Kinerja (Z) adalah 0.636, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2), Perceived Organizational Support (Y) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja (Z) sebesar 63.6%.
- ⇒ Nilai *R-Square* dari Perceived Organizational Support (Y) adalah 0.193, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Perceived Organizational Support (Y) sebesar 19.3%.

Tabel 4.15 Q-Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja (Z)	0.391
Perceived Organizational Support (Y)	0.125

Diketahui:

- ⇒ Nilai *Q-Square* dari Kinerja (Z) adalah $0.391 > 0$, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2), Perceived Organizational Support (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki relevansi prediksi terhadap Kinerja (Z).
- ⇒ Nilai *Q-Square* dari Perceived Organizational Support (Y) adalah $0.125 > 0$, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki relevansi prediksi terhadap Perceived Organizational Support (Y).

Tabel 4.16 Pengujian Goodness of Fit Model

	Estimated model
SRMR	0.069

Diketahui berdasarkan hasil pengujian goodness of fit SRMR, nilai SRMR = $0.069 < 0.1$, maka disimpulkan model telah FIT.

Tabel 4.17 Pengujian Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Reward (X2) -> Perceived Organizational Support (Y) -> Kinerja (Z)	0.173	0.189	0.103	1.683	0.047
Work Life Balance (X1) -> Perceived Organizational Support (Y) -> Kinerja (Z)	0.190	0.201	0.107	1.767	0.039

Berdasarkan hasil pengujian mediasi pada Tabel 4.17:

- ⇒ Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Reward (X2) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.683 > 1.647 dan P-Values = 0.047 < 0.05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).
- ⇒ Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.767 > 1.647 dan P-Values = 0.039 < 0.05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Mediasi Perceived Organizational Support mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa, Perceived Organizational Support (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.613, dan signifikan, dengan T-Statistics = 4.341 > 1.647 dan P-Values = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Oleh karena itu untuk meningkatkan Kinerja perusahaan harus meningkatkan Perceived Organizational Support di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Upaya untuk meningkatkan POS dilakukan dengan adanya penghargaan dari perusahaan untuk setiap kerja keras karyawan agar tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candana et al., 2022) bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Sistem Reward mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa, Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.219, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.905 > 1.647 dan P-Values = 0.029 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Hal ini disebabkan karena perusahaan rutin memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan sehingga menimbulkan rasa puas yang positif dalam bekerja. Reward atau penghargaan dalam bekerja memiliki banyak manfaat. Salah satunya adalah meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kinerja mereka. Penghargaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, menumbuhkan loyalitas dan retensi karyawan, serta meningkatkan citra perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lutvi Andriyani Kurnia Fitri; Retno Purwani Setyaningrum et al., 2024) bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4.3.3 Work-Life Balance mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa, Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.198, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.784 > 1.647 dan P-Values = 0.037 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Dapat diartikan bahwa adanya peningkatan Work- Life Balance dapat meningkatkan Kinerja dan sebaliknya. Oleh karena itu untuk meningkatkan Kinerja perusahaan harus meningkatkan Work-Life Balance di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Upaya untuk meningkatkan work-life balance dengan karyawan yang memiliki keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan karena jika karyawan merasa bahwa mereka memiliki work-life balance yang baik, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan retensi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nawarcono & Setiono, 2021) dan (Febryanto et al., 2024) bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4.3.4 Mediasi Perceived Organizational Support terhadap Work-Life Balance pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa, Mediasi Perceived Organizational Support (Y) berpengaruh positif terhadap Work Life Balance (X1), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.310, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.359 > 1.647 dan P-Values = 0.009 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Hal ini disebabkan karena pengaruh psikologis dalam individu karyawan yang dapat menyeimbangkan antara masalah pribadi dan pekerjaan sehingga perceived organizational support yang didapatkan dapat dirasakan dengan baik atau positif.

Perceived Organizational Support (POS) yang kuat, yaitu persepsi karyawan bahwa organisasi peduli dan menghargai kontribusi mereka, cenderung meningkatkan work-life balance. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih mungkin merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vira Amira Fadhillah dan Arfin Nurma Halida, 2024) bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap Perceived Organizational Support (POS).

4.3.5 Pengaruh Reward terhadap mediasi Perceived Organizational Support pada karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa, Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Perceived Organizational Support (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.283, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.245 > 1.647 dan P-Values = 0.013 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Dimana dengan adanya pemberian reward atau penghargaan yang baik dan rutin kepada setiap karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasa senang atau bersikap positif dan dapat merasakan perceived organizational support yang diberikan perusahaan juga baik atau positif. Reward atau penghargaan dapat memediasi Perceived Organizational Support (POS) melalui beberapa mekanisme. Reward yang adil dan sesuai dapat meningkatkan persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang merupakan inti dari POS.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lutvi Andriyani Kurnia Fitri; Retno Purwani Setyaningrum et al., 2024) bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Perceived Organizational Support (POS).

4.3.6 Mediasi Perceived Organizational Support pada sistem Work-Life Balance mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa, Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.767 > 1.647 dan P-Values = 0.039 < 0.05 (Hipotesis Mediasi Diterima).

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (POS) berperan penting dalam menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja (WLB) dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki WLB yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Resti Syafitri Andra, Hamidah Nayati Utami, Tri Wulida Afrianty., 2022) bahwa Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Kinerja (Z).

4.3.7 Mediasi Perceived Organizational Support pada system Reward mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa, Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Reward (X2) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.683 > 1.647 dan P-Values = 0.047 < 0.05 (Hipotesis Mediasi Diterima).

Pemberian reward tersebut dapat memotivasi atau memberi semangat kepada individu karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Reward juga mampu memberikan pandangan yang baik untuk perusahaan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mahendra & Subudi, 2019) menemukan “reward memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan”.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Perceived Organizational Support (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.613, dan signifikan, dengan T-Statistics = 4.341 > 1.647 dan P-Values = 0.000 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
2. Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.219, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.905 > 1.647 dan P-Values = 0.029 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
3. Reward (X2) berpengaruh positif terhadap Perceived Organizational Support (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.283, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.245 > 1.647 dan P-Values = 0.013 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
4. Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.198, dan signifikan, dengan T-Statistics = 1.784 > 1.647 dan P-Values = 0.037 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
5. Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap Perceived Organizational Support (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.310, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.359 > 1.647 dan P-Values = 0.009 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).

6. Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Reward (X2) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.683 > 1.647 dan P-Values = 0.047 < 0.05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).
7. Perceived Organizational Support (Y) signifikan memediasi hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Kinerja (Z), dengan T-Statistics = 1.767 > 1.647 dan P-Values = 0.039 < 0.05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).
8. Nilai *Q-Square* dari Kinerja (Z) adalah 0.391 > 0, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2), Perceived Organizational Support (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki relevansi prediksi terhadap Kinerja (Z).
9. Nilai *Q-Square* dari Perceived Organizational Support (Y) adalah 0.125 > 0, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki relevansi prediksi terhadap Perceived Organizational Support (Y).
10. Nilai *R-Square* dari Kinerja (Z) adalah 0.636, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2), Perceived Organizational Support (Y) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja (Z) sebesar 63.6%.
11. Nilai *R-Square* dari Perceived Organizational Support (Y) adalah 0.193, yang berarti Work Life Balance (X1), Reward (X2) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Perceived Organizational Support (Y) sebesar 19.3%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan,

1. Perusahaan diharapkan untuk menjaga dan memperhatikan kinerja karyawan dengan meningkatkan kualitas karyawannya terlebih melalui faktor system reward dan work-life balance pada karyawan agar kepuasan kerja dapat

terpenuhi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat. Iklim dalam bekerja menjadi faktor tingkat kepuasan karyawan dalam penelitian ini terutama dalam hubungan sosial pekerja pada perusahaan, sehingga perlu adanya tindakan mengenai permasalahan pada iklim kerja karyawan, agar tingkat kepuasan mampu menjadi salah satu pengaruh pada kinerja yang diharapkan.

2. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel job rotation, turnover intention, dan motivasi kerja yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan, serta memperluas konteks penelitian agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, N., & Isnayanti. (2020). Structural Equation Modelling-Partial Least Square to Determine the Correlation of Factors Affecting Poverty in Indonesian Provinces. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 846(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/846/1/012054>
- ARISANTI, Kartika Dwi; SANTOSO, Ariadi; WAHYUNI, Siti. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2019, 2.1: 101-118.
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. A., Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). *Pengantar Statistika* (A. Asari (ed.); I). PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- AZIZ, Abdul; FAUZAH, Yunika Nur. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2018, 1.2.
- Chandra, D. S. (2022). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Determinan Kinerja Pegawai PT . KAI Divre I Regional Sumatera Utara. 1(3)*.
- Dawam, M., Arsita, S., Achmad, R., Subakti, A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Competence, Reward di Mediasi Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 441–445. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.710>
- Deltu, Sri Nova, Fifin Oktaviani, and Mandria Yundelfa. "Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau." *Jurnal Kesehatan Lentera'Aisyiyah* 3.2 (2020): 85-88.
- Elida Agustinah, Jamal Abdul Naser, SM. (2020). "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 21, no. 1: 11.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 15-33.
- Fahrizal, F., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Hair, J., Joe, Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publication.
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *KEPUASAN KERJA*.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). "EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office)." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 5, no. 2: 1819–1931.
- Iskandar, D. (2022). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara Upt Medan Utara." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Oktafien, S. (2019). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Wacana Kerja* 2, no. 2: 8.
- RHOADES, Linda; EISENBERGER, Robert. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 2002, 87.4: 698.
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN (TEORI DAN PRAKTIK)* (Issue 1).
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Waridin, M. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekobis* 7, no. 2: 11.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

- Yeboah-Assiamah, E. (2019). "Business Ethics in Islam: Assessing Traders' Understanding of Islamic Work Ethics; Perspectives of Muslim Market Women in Kumasi Central Market, Ghana." *Department of Public Administration & Health Services Management, P.O.Box LG 78, University of Ghana Business School, Legon-Ghana*. 11, no. 2: 11.
- Zul Fauzan, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Puskesmas 4 Ulu Kota Palembang*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

KUISIONER PENELITIAN

Yth,

Saudara/I Responden

Karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan
di tempat

Perkenalkan saya Fadiah Ananda Humairah Sembiring, salah satu mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner survey penelitian saya yang berjudul **“Mediasi Perceived Organizational Pada Pengaruh Sistem Reward Dan Work–Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Di Kota Medan”** Pernyataan di bawah ini hanya akan digunakan untuk data survey dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saya mohon untuk kesediaan Saudara/i responden untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasinya. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Data Responden :

1. Nama Responden *) :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :

*) Kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Mohon memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang Saudara/i pilih.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Pada saat menanggapi pernyataan-pernyataan ini, tidak ada tanggapan yang salah. Oleh karena itu, mohon agar Saudara/i tidak mengosongkan tanggapan.

5. Keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS)
Tidak Setuju (TS)
Kurang Setuju (KS)
Setuju (S)
Sangat Setuju (SS)

Work Life Balance (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan memiliki jam kerja yang memadai dan tidak berlebihan.					
2	Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang sesuai.					
3	Karyawan dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaannya untuk keluarga dan aktivitas lainnya.					
4	Karyawan memiliki perilaku yang profesional dalam mengerjakan pekerjaannya (serta memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan).					
5	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.					
6	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.					
7	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir karyawan.					
8	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir karyawan.					
9	Karyawan senang dengan pekerjaan yang dijalani					
10	Sesama karyawan saling menyemangati dan mendukung pekerjaan satu sama lain					

Sistem Reward (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki					
3	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
4	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jabatan saya					
5	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
6	Insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri					
7	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
8	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
9	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
10	Penghargaan interpersonal yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan					

Perceived Organizational (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Organisasi menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan saya					
2	Organisasi saya akan tetap mempertahankan saya dengan orang yang mau digaji lebih rendah dari saya					
3	Organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan kemampuan saya					
4	Organisasi mempedulikan kepentingan saya ketika saya membuat keputusan terbaik yang memengaruhi saya					
5	Organisasi bersedia membantu saya ketika saya mempunyai masalah					
6	Organisasi memahami ketidakhadiran saya karena masalah pribadi saya					
7	Jika organisasi menemukan cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mereka akan tetap mempertahankan saya					
8	Banyak yang didapatkan organisasi dengan mempekerjakan saya selama sisa karier saya					
9	Jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi akan memperhatikan					
10	Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus					

Kinerja Karyawan (Z)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2	Karyawan cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan.					
3	Kuantitas kerja Karyawan sesuai standar kerja yang telah ditentukan.					
4	Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang berlalu.					
5	Karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
6	Karyawan sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh instansi.					
7	Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.					
8	Karyawan selalu terbuka untuk menerima kritik serta saran atas hasil kerja yang diperoleh.					
9	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.					
10	Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.					

NOMOR	SISTEM REWARD (X2)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	2	4	5	4	5
2	3	3	4	4	4	5
3	4	4	4	5	3	4
4	5	4	4	5	3	5
5	5	3	4	3	4	5
6	5	5	3	4	3	4
7	4	3	4	4	3	5
8	5	4	3	4	5	5
9	5	4	4	5	5	4
10	4	5	3	5	4	5
11	4	2	4	5	4	5
12	3	3	4	4	4	5
13	4	4	4	5	3	4
14	5	4	4	5	3	5
15	5	3	4	3	4	5
16	5	5	3	4	3	4
17	4	3	4	4	3	5
18	5	4	3	4	5	5
19	5	4	4	5	5	4
20	4	5	3	5	4	5
21	4	2	4	5	4	5
22	3	3	4	4	4	5
23	4	4	4	5	3	4
24	5	4	4	5	3	5
25	5	3	4	3	4	5
26	5	5	3	4	3	4
27	4	3	4	4	3	5
28	5	4	3	4	5	5
29	5	4	4	5	5	4
30	4	5	3	5	4	5
31	4	2	4	5	4	5
32	3	3	4	4	4	5
33	4	4	4	5	3	4
34	5	4	4	5	3	5
35	5	3	4	3	4	5
36	5	5	3	4	3	4
37	4	3	4	4	3	5
38	5	3	4	3	4	5
39	5	5	3	4	3	4
40	4	3	4	4	3	5

41	5	4	3	4	5	5
42	5	4	4	5	5	4
43	4	5	3	5	4	5
44	4	2	4	5	4	5
45	3	3	4	4	4	5
46	4	4	4	5	3	4
47	5	4	4	5	3	5
48	5	3	4	3	4	5
49	5	5	3	4	3	4
50	4	3	4	4	3	5
51	5	4	3	4	5	5
52	5	3	4	3	4	5
53	5	5	3	4	3	4
54	4	3	4	4	3	5
55	5	4	3	4	5	5
56	5	4	4	5	5	4
57	4	5	3	5	4	5
58	4	2	4	5	4	5
59	3	3	4	4	4	5
60	4	4	4	5	3	4
61	5	4	4	5	3	5
62	5	3	4	3	4	5
63	5	5	3	4	3	4
64	4	3	4	4	3	5
65	5	3	4	3	4	5
66	5	5	3	4	3	4
67	4	3	4	4	3	5
68	5	4	3	4	5	5
69	5	4	4	5	5	4
70	4	5	3	5	4	5
71	4	2	4	5	4	5
72	3	3	4	4	4	5
73	4	4	4	5	3	4
74	5	4	4	5	3	5
75	5	3	4	3	4	5
76	5	5	3	4	3	4
77	4	3	4	4	3	5
78	5	4	3	4	5	5
79	5	4	4	5	5	4
80	5	3	4	3	4	5
81	5	5	3	4	3	4
82	4	3	4	4	3	5
83	5	4	3	4	5	5
84	5	4	4	5	5	4

85	4	5	3	5	4	5
86	4	2	4	5	4	5
87	3	3	4	4	4	5
88	4	4	4	5	3	4
89	5	4	4	5	3	5
90	5	3	4	3	4	5
91	5	5	3	4	3	4
92	4	3	4	4	3	5
93	5	4	3	4	5	5
94	5	5	3	4	3	4
95	4	3	4	4	3	5
96	5	4	3	4	5	5
97	5	4	4	5	5	4
98	4	5	3	5	4	5
99	4	2	4	5	4	5
100	3	3	4	4	4	5
101	4	4	4	5	3	4
102	5	4	4	5	3	5
103	5	3	4	3	4	5
104	5	5	3	4	3	4
105	4	3	4	4	3	5
106	5	4	3	4	5	5
107	5	5	3	4	3	4

X1.7 X1.8 X1.9 X1.10

3	3	4	3				
3	4	5	4				
2	4	5	4				
3	3	4	5				
4	5	4	2				
3	4	3	3				
5	4	4	4				
4	4	5	4				
3	5	5	3				
4	5	5	5				
3	3	4	3				
3	4	5	4				
2	4	5	4				
3	3	4	3				
4	5	5	4				
3	4	5	4				
5	4	4	5				
4	4	4	2				
3	5	3	3				
4	5	4	4				
3	3	5	4				
3	4	5	3				
2	4	5	5				
3	3	4	3				
4	5	5	4				
3	4	5	4				
5	4	4	3				
4	4	5	4				
3	5	5	4				
4	5	4	5				
3	3	4	2				
3	4	3	3				
2	4	4	4				
3	3	5	4				
4	5	5	3				
3	4	5	5				
5	4	4	3				
4	5	5	4				
3	4	5	4				
5	4	4	3				

4	4	5	4				
3	5	5	4				
4	5	4	5				
3	3	4	2				
3	4	3	3				
2	4	4	4				
3	3	5	4				
4	5	5	3				
3	4	5	5				
5	4	4	3				
4	4	5	4				
4	5	5	4				
3	4	4	3				
5	4	5	4				
4	4	5	4				
3	5	4	5				
4	5	4	2				
3	3	3	3				
3	4	4	4				
2	4	5	4				
3	3	5	3				
4	5	5	5				
3	4	4	3				
5	4	5	4				
4	5	5	4				
3	4	4	3				
5	4	5	4				
4	4	5	4				
3	5	4	3				
4	5	5	4				
3	4	5	4				
5	4	4	5				
4	4	4	2				
3	5	3	3				

4	5	4	4				
3	3	5	4				
3	4	5	3				
2	4	5	5				
3	3	4	3				
4	5	5	4				
3	4	5	4				
5	4	4	3				
4	4	5	4				
3	4	5	4				
5	4	4	5				
4	4	4	2				
3	5	3	3				
4	5	4	4				
3	3	5	4				
3	4	5	3				
2	4	5	5				
3	3	4	3				
4	5	5	4				
3	4	5	4				
5	4	4	3				
4	4	5	4				
3	4	5	4				

NOMOR	WORK LIFE BALANCE (X1)							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	5	4	5	4	5	4	5
2	5	5	4	5	2	4	3	4
3	2	2	2	2	4	5	4	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	3	5	4	3	2
6	5	5	4	5	4	5	4	5
7	5	5	4	5	2	4	3	4
8	2	2	2	2	4	5	4	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	5	4	3	5	4	3	2
11	4	5	4	3	5	4	3	2
12	5	5	4	5	4	5	4	5
13	5	5	4	5	2	4	3	4
14	2	2	2	2	4	5	4	3
15	4	3	3	3	3	3	3	3
16	4	5	4	3	5	4	3	2
17	2	3	3	3	3	3	3	3
18	4	5	4	3	5	4	3	2
19	5	5	4	5	4	5	4	5
20	5	5	4	5	2	4	3	4
21	2	2	2	2	4	5	4	3
22	4	3	3	3	3	3	3	3
23	4	5	4	3	5	4	3	2
24	4	5	4	3	5	4	3	2
25	5	5	4	5	4	5	4	5
26	5	5	4	5	2	4	3	4
27	2	2	2	2	4	5	4	3
28	4	3	3	3	3	3	3	3
29	4	5	4	3	5	4	3	2
30	4	5	4	5	4	5	4	5
31	5	5	4	5	2	4	3	4
32	2	2	2	2	4	5	4	3
33	2	3	3	3	3	3	3	3
34	4	5	4	3	5	4	3	2
35	5	5	4	5	4	5	4	5
36	5	5	4	5	2	4	3	4
37	2	2	2	2	4	5	4	3
38	4	3	3	3	3	3	3	3
39	4	5	4	3	5	4	3	2
40	2	2	2	2	4	5	4	3

41	2	3	3	3	3	3	3	3
42	4	5	4	3	5	4	3	2
43	5	5	4	5	4	5	4	5
44	5	5	4	5	2	4	3	4
45	2	2	2	2	4	5	4	3
46	4	3	3	3	3	3	3	3
47	4	5	4	3	5	4	3	2
48	5	5	4	5	4	5	4	5
49	5	5	4	5	2	4	3	4
50	2	2	2	2	4	5	4	3
51	4	5	4	5	4	5	4	5
52	4	5	4	5	4	5	4	5
53	1	3	3	3	3	3	3	3
54	4	5	4	3	5	4	3	2
55	5	5	4	5	4	5	4	5
56	5	5	4	5	2	4	3	4
57	2	2	2	2	4	5	4	3
58	4	5	4	5	4	5	4	5
59	4	5	4	5	4	5	4	5
60	1	3	3	3	3	3	3	3
61	4	5	4	3	5	4	3	2
62	5	5	4	5	4	5	4	5
63	1	3	3	3	3	3	3	3
64	4	5	4	3	5	4	3	2
65	5	5	4	5	4	5	4	5
66	5	5	4	5	2	4	3	4
67	2	2	2	2	4	5	4	3
68	5	5	4	5	4	5	4	5
69	5	5	4	5	2	4	3	4
70	2	2	2	2	4	5	4	3
71	4	5	4	3	5	4	3	2
72	5	5	4	5	4	5	4	5
73	5	5	4	5	2	4	3	4
74	2	2	2	2	4	5	4	3
75	4	5	4	3	5	4	3	2
76	5	5	4	5	4	5	4	5
77	5	5	4	5	2	4	3	4
78	2	2	2	2	4	5	4	3
79	1	3	3	3	3	3	3	3
80	4	5	4	3	5	4	3	2
81	5	5	4	5	4	5	4	5
82	5	5	4	5	2	4	3	4
83	2	2	2	2	4	5	4	3
84	4	5	4	3	5	4	3	2

85	5	5	4	5	4	5	4	5
86	5	5	4	5	2	4	3	4
87	2	2	2	2	4	5	4	3
88	1	3	3	3	3	3	3	3
89	4	5	4	3	5	4	3	5
90	5	5	4	5	4	5	4	5
91	5	5	4	5	5	4	3	4
92	5	3	4	5	4	5	4	3
93	4	5	4	5	4	5	4	2
94	4	3	3	3	3	3	3	3
95	4	5	4	3	5	4	3	2
96	4	3	3	3	3	3	3	3
97	4	5	4	3	5	4	3	2
98	5	5	4	5	4	5	4	5
99	5	5	4	5	2	4	3	4
100	4	4	4	4	4	5	4	3
101	4	3	3	3	3	3	3	3
102	4	5	4	3	5	4	3	4
103	4	5	4	3	5	4	3	2
104	5	5	4	5	4	5	4	5
105	5	5	4	5	2	4	3	4
106	2	2	2	2	4	5	4	3
107	4	3	3	3	3	3	3	3

X2.9	X2.10		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		

NOMOR	Y1	Y2	Y3	I
1	4	5	5	
2	5	4	4	
3	4	5	5	
4	5	4	4	
5	5	4	4	
6	4	5	5	
7	5	4	5	
8	5	4	5	
9	5	4	5	
10	4	5	5	
11	4	5	4	
12	5	4	4	
13	5	5	4	
14	5	4	4	
15	5	5	4	
16	5	5	4	
17	4	5	4	
18	4	5	4	
19	5	5	4	
20	5	4	4	
21	4	5	4	
22	5	4	4	
23	4	5	4	
24	4	5	4	
25	4	5	4	
26	4	5	4	
27	5	4	5	
28	4	5	4	
29	4	5	4	
30	4	5	4	
31	4	5	4	
32	5	4	5	
33	4	5	4	
34	4	5	4	
35	5	4	4	
36	5	4	5	
37	4	5	4	
38	5	4	5	
39	5	4	5	
40	4	5	4	

2	4		
4	5		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		

41	4	5	4
42	4	5	4
43	5	4	5
44	4	5	4
45	5	4	5
46	4	5	4
47	5	5	4
48	4	5	4
49	5	5	4
50	5	4	5
51	5	4	4
52	5	4	4
53	4	5	4
54	5	4	5
55	5	4	4
56	5	4	5
57	5	4	5
58	4	4	5
59	4	5	4
60	5	4	5
61	5	4	5
62	4	5	4
63	4	5	4
64	4	5	4
65	4	5	4
66	4	5	4
67	4	5	4
68	4	5	4
69	4	5	4
70	5	4	5
71	5	4	5
72	4	5	4
73	5	4	5
74	5	4	5
75	4	5	4
76	4	5	4
77	4	5	4
78	4	5	4
79	4	5	4
80	5	4	4
81	5	5	5
82	4	3	4
83	5	3	5
84	5	3	5

4	5		
2	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
4	5		
3	3		
5	4		
3	3		
5	4		
4	5		
2	4		
4	5		
4	5		
3	4		
4	5		
3	3		
5	4		
4	5		
3	4		

85	5	5	5
86	4	5	4
87	4	5	4
88	4	3	4
89	5	3	5
90	5	3	5
91	5	5	5
92	4	5	4
93	4	5	4
94	4	3	3
95	4	5	4
96	4	3	3
97	4	5	4
98	5	5	4
99	5	5	4
100	4	4	4
101	4	3	3
102	4	5	4
103	4	5	4
104	5	5	4
105	5	5	4
106	2	2	2
107	4	3	3

KINERJA KARYAWAN (Z)

Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5
5	4	3	4	5	4	3
5	5	3	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	3
4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5
4	4	3	4	5	4	3
4	5	3	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5
4	4	3	4	5	4	3
5	5	3	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	5	3	5	4	5	3
5	4	3	5	4	4	3
5	5	3	4	5	5	3
5	4	3	5	4	4	3
5	4	3	5	4	4	3
4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	3	4	5	4	3
5	4	3	5	4	4	3
4	5	3	5	4	5	3
5	4	3	4	5	4	3
5	4	3	5	4	4	3
5	5	3	5	4	5	3
4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5
4	5	3	4	5	5	3
4	5	3	5	4	5	3
5	4	3	5	4	4	3

5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5
5	5	3	4	5	5	3
4	5	3	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	3
4	4	3	4	5	4	3
5	5	3	5	4	5	3
4	5	3	5	4	5	3
4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	3	4	5	4	3
4	5	3	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	3
4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	4	5	4	3
4	5	3	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	3	4	5	4	3
5	5	3	5	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5
5	4	3	4	5	4	3
5	5	3	5	4	5	3
4	5	3	5	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5
5	4	3	4	5	4	3
5	5	3	5	4	5	3
4	5	3	5	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5

4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	3	4	5	4	3
4	5	3	5	4	5	3
4	5	3	5	4	5	3
4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	3	2	5	4
3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	3	2	5	4
5	4	5	4	5	4	5
5	2	4	3	4	2	4
4	4	5	4	3	4	5
3	3	3	3	3	4	5
3	5	4	3	4	3	4
3	5	4	3	2	4	5
5	4	5	4	5	3	3
5	2	4	3	4	5	4
2	4	5	4	3	4	5
3	3	3	3	3	3	4

NOMOR	Perceived Organizational (Y)						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	4	5	4	5	4	5	4
2	5	5	4	5	2	4	3
3	4	4	4	3	4	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	3	5	4	3
6	5	5	4	5	4	5	4
7	5	5	4	5	2	4	3
8	3	3	3	3	4	5	4
9	4	3	3	3	3	3	3
10	4	5	4	3	5	4	3
11	4	5	4	3	5	4	3
12	5	5	4	5	4	5	4
13	5	5	4	5	2	4	3
14	4	4	4	3	4	5	4
15	4	3	3	3	3	3	3
16	4	5	4	3	5	4	3
17	4	3	3	3	3	3	3
18	4	5	4	3	5	4	3
19	5	5	4	5	4	5	4
20	5	5	4	5	2	4	3
21	2	3	3	3	4	5	4
22	4	3	3	3	3	3	3
23	4	5	4	3	5	4	3
24	4	5	4	3	5	4	3
25	5	5	4	5	4	5	4
26	5	5	4	5	2	4	3
27	3	4	4	4	4	5	4
28	4	3	3	3	3	3	3
29	4	5	4	3	5	4	3
30	4	5	4	5	4	5	4
31	5	5	4	5	2	4	3
32	3	3	3	3	4	5	4
33	2	3	3	3	3	3	3
34	4	5	4	3	5	4	3
35	5	5	4	5	4	5	4
36	5	5	4	5	2	4	3
37	4	3	4	4	4	5	4
38	4	3	3	3	3	3	3
39	4	5	4	3	5	4	3
40	4	5	4	3	4	5	4

41	2	3	3	3	3	3	3
42	4	5	4	3	5	4	3
43	5	5	4	5	4	5	4
44	5	5	4	5	2	4	3
45	5	3	4	4	4	5	4
46	4	3	3	3	3	3	3
47	4	5	4	3	5	4	3
48	5	5	4	5	4	5	4
49	5	5	4	5	2	4	3
50	4	5	4	5	4	5	4
51	4	5	4	5	4	5	4
52	4	5	4	5	4	5	4
53	5	3	3	3	3	3	3
54	4	5	4	3	5	4	3
55	5	5	4	5	4	5	4
56	5	5	4	5	2	4	3
57	4	4	4	4	4	5	4
58	4	5	4	5	4	5	4
59	4	5	4	5	4	5	4
60	4	3	3	3	3	3	3
61	4	5	4	3	5	4	3
62	5	5	4	5	4	5	4
63	4	3	3	3	3	3	3
64	4	5	4	3	5	4	3
65	5	5	4	5	4	5	4
66	5	5	4	5	2	4	3
67	2	2	2	2	4	5	4
68	5	5	4	5	4	5	4
69	5	5	4	5	2	4	3
70	4	4	4	4	4	5	4
71	4	5	4	3	5	4	3
72	5	5	4	5	4	5	4
73	5	5	4	5	2	4	3
74	5	5	5	4	4	5	4
75	4	5	4	3	5	4	3
76	5	5	4	5	4	5	4
77	5	5	4	5	2	4	3
78	3	3	3	3	4	5	4
79	4	3	3	3	3	3	3
80	4	5	4	3	5	4	3
81	5	5	4	5	4	5	4
82	5	5	4	5	2	4	3
83	4	4	4	4	4	5	4
84	4	5	4	3	5	4	3

85	5	5	4	5	4	5	4
86	5	5	4	5	2	4	3
87	5	5	5	4	4	5	4
88	5	3	3	3	3	3	3
89	4	5	4	3	5	4	3
90	5	5	4	5	4	5	4
91	5	5	4	5	5	4	3
92	5	3	4	5	4	5	4
93	4	5	4	5	4	5	4
94	4	3	3	3	3	3	3
95	4	5	4	3	5	4	3
96	4	3	3	3	3	3	3
97	4	5	4	3	5	4	3
98	5	5	4	5	4	5	4
99	5	5	4	5	2	4	3
100	4	4	4	4	4	5	4
101	4	3	3	3	3	3	3
102	4	5	4	3	5	4	3
103	4	5	4	3	5	4	3
104	5	5	4	5	4	5	4
105	5	5	4	5	2	4	3
106	5	4	3	3	4	5	4
107	4	3	3	3	3	3	3

X2.8 X2.9 X2.10

5	4	5
4	2	4
3	4	5
3	3	3
2	5	4
5	4	5
4	2	4
3	4	5
3	3	3
4	5	4
4	5	4
5	4	5
4	2	4
3	4	5
3	3	3
4	5	4
3	3	3
2	5	4
5	4	5
4	2	4
3	4	5
3	4	5
4	4	4
2	4	5
5	3	3
4	5	4
3	4	5
3	2	4
2	4	5
5	3	3
4	5	4
3	5	4
3	4	5
2	2	4
5	4	5
4	3	3
3	5	4
3	3	3
2	5	4
3	4	5

3	2	4
2	4	5
5	4	5
4	2	4
3	4	5
3	3	3
2	5	4
5	4	5
4	2	4
3	4	5
5	3	3
5	5	4
3	5	4
2	4	5
5	2	4
4	4	5
3	3	3
5	5	4
5	3	3
3	5	4
2	4	5
5	2	4
3	4	5
2	4	5
5	2	4
4	4	5
3	3	3
5	5	4
4	4	5
3	2	4
2	4	5
5	3	3
4	5	4
3	5	4
2	4	5
5	2	4
4	4	5
3	3	3
3	5	4
2	3	3
5	5	4
4	4	5
3	2	4
2	4	5

5	4	5
4	2	4
3	4	5
3	3	3
5	5	4
5	4	5
4	2	4
3	4	5
2	4	5
3	3	3
2	5	4
3	3	3
2	5	4
5	4	5
4	2	4
3	4	5
3	4	5
4	3	4
2	4	5
5	3	3
4	5	4
3	4	5
3	3	4

Work Life Balance (X1)
Reward (X2)
Perceived Organizational Support (Y)
Kinerja (Z)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	X2.2	X2.3
1	4	2	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4
2	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4
3	4	4	4	5	3	4	2	4	5	4	2	2	2
4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	2	3	3
5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	2	4	5	4
6	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4
7	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4
8	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	2	2	2
9	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	3
10	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
11	4	2	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4
12	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4
13	4	4	4	5	3	4	2	4	5	4	5	5	4
14	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	2	2	2
15	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3
16	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4
17	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	2	3	3
18	5	4	3	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4
19	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4
20	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
21	4	2	4	5	4	5	3	3	5	4	2	2	2
22	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3
23	4	4	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4
24	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	4
25	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4
26	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4
27	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	2	2
28	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3
29	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4
30	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
31	4	2	4	5	4	5	3	3	4	2	5	5	4
32	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2	2	2
33	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	2	3	3
34	5	4	4	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4
35	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4
36	5	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4
37	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	2	2
38	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3
39	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4
40	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	2	2
41	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	2	3	3
42	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4
43	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
44	4	2	4	5	4	5	3	3	4	2	5	5	4
45	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2	2	2
46	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	3

47	5	4	4	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4
48	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4
49	5	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4
50	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	2	2
51	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
52	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4
53	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	3
54	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4
55	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
56	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4
57	4	5	3	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2
58	4	2	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4
59	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
60	4	4	4	5	3	4	2	4	5	4	1	3	3
61	5	4	4	5	3	5	3	3	5	3	4	5	4
62	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4
63	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	3
64	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4
65	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4
66	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4
67	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	2	2	2
68	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
69	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4
70	4	5	3	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2
71	4	2	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4
72	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4
73	4	4	4	5	3	4	2	4	5	4	5	5	4
74	5	4	4	5	3	5	3	3	5	3	2	2	2
75	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4
76	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4
77	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4
78	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	2	2	2
79	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	1	3	3
80	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4
81	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4
82	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4
83	5	4	3	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2
84	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	4	5	4
85	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
86	4	2	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4
87	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	2	2	2
88	4	4	4	5	3	4	2	4	5	5	1	3	3
89	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	4
90	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4
91	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4
92	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4
93	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
94	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3
95	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4
96	5	4	3	4	5	5	4	4	4	2	4	3	3

97	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	4	5	4
98	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
99	4	2	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4
100	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4
101	4	4	4	5	3	4	2	4	5	5	4	3	3
102	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	4
103	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4
104	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4
105	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4
106	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	2	2	2
107	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3

3	5	4	3	2	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	2	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
5	2	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	2	4	3	4	
2	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	
5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	2	
5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	
5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	2	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
5	2	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	
2	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	
3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	2	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
5	2	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3	4	
2	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	
3	5	4	3	2	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
5	2	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3	4	
2	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	
5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
5	5	4	3	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	
5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3
5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	

3	5	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	2	4	3	4	2	4	5	5	4	5	2	4	3	4	2	4	5	5	4	5	2	4	3	4
4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4
3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2
5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5
5	2	4	3	4	5	4	5	5	4	5	2	4	3	4	5	4	5	5	4	5	2	4	3	4
2	4	5	4	3	4	5	2	2	2	2	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3

Z9	Z10	X1	X2	Y	Z			
4	5	3.7	4.5	4.5	4.5			
2	4	3.9	3.8	4.7	3.8			
4	5	3.9	3.3	4.2	4	X1	1	0.079545
3	3	4.1	2.9	4.3	3	X2		1
5	4	3.9	3.9	4.3	3.9	Y		
4	5	3.7	4.6	4.7	4.6	Z		
2	4	4	3.8	4.5	3.8			
4	5	4.3	3.3	4.5	3.7			
3	3	4.3	3.1	4.1	3.1			
5	4	4.5	3.9	4.3	4.1			
5	4	3.7	3.9	4.3	4.1			
4	5	3.9	4.6	4.7	4.6			
2	4	3.9	3.8	4.6	3.8			
4	5	3.9	3.3	4.5	4			
3	3	4.2	3.1	4.7	3.1			
5	4	4	3.9	4.1	4.1			
3	3	4.1	2.9	4.3	3.1			
5	4	4	3.9	4.3	3.9			
4	5	4.1	4.6	4.8	4.6			
2	4	4.3	3.8	4.5	3.8			
4	5	3.9	3.3	4.5	3.6			
4	5	3.8	3.4	4.3	3.4			
4	4	4	3.6	4.1	4			
4	5	3.9	3.9	4.3	3.9			
3	3	4.2	4.3	4.1	4.3			
5	4	4	4.1	4.1	4.1			
4	5	3.9	3.3	4.7	4			
2	4	4.3	3.1	4.5	3.1			
4	5	4.4	3.9	4.5	3.9			
3	3	4.4	4.2	4.1	4.2			
5	4	3.6	4.1	4.1	4.1			
5	4	3.6	3.3	4.3	3.7			
4	5	3.8	3.2	4.1	3.2			
2	4	4.1	3.6	4.1	3.6			
4	5	4.1	4.6	4.3	4.6			
3	3	4.1	3.8	4.5	3.8			
5	4	3.9	3.3	4.5	4			
3	3	4.2	3.1	4.3	3.1			
5	4	4	3.9	4.3	3.9			
4	5	3.9	3.3	4.1	4.1			
2	4	4.3	2.9	4.5	2.9			
4	5	4.4	3.9	4.7	3.9			
4	5	4.4	4.6	4.7	4.6			
2	4	3.6	3.8	4.3	3.8			
4	5	3.6	3.3	4.3	4.1			
3	3	3.8	3.1	4.3	3.1			

5	4	4.1	3.9	4.1	3.9
4	5	4.1	4.6	4.3	4.6
2	4	4.1	3.8	4.3	3.8
4	5	3.9	3.3	4.7	4.3
3	3	4.3	4.2	4.5	4.2
5	4	4.2	4.5	4.5	4.5
5	4	3.8	3.1	4.1	3.5
4	5	4.1	3.9	4.3	3.9
2	4	4.3	4.3	4.3	4.3
4	5	4.4	4.1	4.7	4.1
3	3	4.1	3	4.5	3.8
5	4	3.6	4.5	4.5	4.5
3	3	3.8	4.2	4.7	4.2
5	4	3.9	3.1	4.1	3.4
4	5	4	3.9	4.3	3.9
2	4	4.3	4.3	4.3	4.3
4	5	3.8	3.1	4.7	3.4
4	5	4.1	3.9	4.5	3.9
2	4	4.2	4.3	4.5	4.3
4	5	3.8	4.1	4.1	4.1
3	3	4.1	3	4.3	3
5	4	4.3	4.6	4.3	4.6
4	5	4.4	4.1	4.7	4.1
2	4	4.1	3	4.5	3.8
4	5	3.6	3.9	4.5	3.9
3	3	3.8	4.3	4.1	4.3
5	4	3.9	4.1	4.4	4.1
5	4	4	3.3	4.3	4.4
4	5	4.3	3.9	4.7	3.9
2	4	3.8	4.3	4.5	4.3
4	5	4.1	4.1	4.5	4.1
3	3	4.3	3	4.7	3.4
5	4	4.2	3.1	4.1	3.4
3	3	4.2	3.6	4.3	3.6
5	4	4	4.6	4.4	4.6
4	5	4.1	4.1	4.5	4.1
2	4	4	3	4.4	3.8
4	5	4.1	3.9	4.4	3.9
4	5	4.3	4.6	4.8	4.6
2	4	3.9	3.8	4.5	3.8
4	5	3.8	3.3	4.5	4.4
3	3	4	2.8	3.9	3.2
5	4	3.9	4.2	4.2	4.2
4	5	4.2	4.6	4.2	4.6
2	4	4	4.1	4.8	4.1
4	5	3.9	4.2	4.5	4.2
4	5	4.3	4.2	4.5	4.2
3	3	4	3.1	3.1	3.1
5	4	4.1	3.9	3.9	3.9
3	3	4	3.1	3.1	3.1

5	4	4.1	3.9	3.9	3.9
4	5	4.3	4.6	4.6	4.6
2	4	3.9	3.8	3.8	3.8
4	5	3.8	4.1	4.1	4.1
4	5	4	3.4	3.4	3.4
3	4	3.9	3.9	3.9	3.9
4	5	4.2	3.9	3.9	3.9
3	3	4	4.3	4.3	4.3
5	4	3.9	4.1	4.1	4.1
4	5	4.3	3.3	3.3	4
3	4	4	3.2	3.2	3.2

Y	Z
0.089257	-0.01897
0.266241	0.841567
1	0.337229



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4437/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 31/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadiah Ananda Humairah Sembiring
NPM : 2105160139
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Produksi Santan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Penghargaan, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Dengan Mediator Disiplin Kerja Dan Moderator Motivasi Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Eramas Coconut Industries

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Fadiah Ananda Humairah Sembiring)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4437/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/10/2024

Nama Mahasiswa : Fadiyah Ananda Humairah Sembiring

NPM : 2105160139

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 31/10/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Muslih, SE, M.Si

Judul Disetujui^{**)} :

Mediasi Perceived Organizational
Pada Pengaruh sistem reward dan
Work life balance terhadap Kinerja
Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21-12-24

Dosen Pembimbing

(MUSLIH, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Uplod Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

www.umsumedan.ac.id

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR:25/TGS/II.3-AU/UMSU-05 /F/ 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 13 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Jurnal Mahasiswa:

Nama : Fadiyah Ananda Humairah Sembiring
NPM : 2105160139
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal/Skripsi : Mediasi Perceived Organizational Support Pada Pengaruh Sistem Reward dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.

Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si.

Dengan demikian diizinkan menulis Tugas Akhir/Jurnal dengan ketentuan:

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir/Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 Januari 2026
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Rajab 1446 H
05 Januari 2025M



Dekan
Dr. H. JANURI, SE., M.M., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan:
1. Pertinggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/002019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [#umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor :25/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lampiran :
Perihal :**IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Rajab 1446H
05 Januari 2025M

Kepada Yth:
Bapak Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

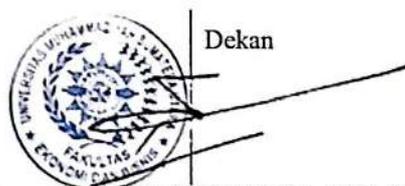
Dengan hormat, Schubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak/Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan Sumatera Utara, guna untuk menyusun Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah :

Nama : **Fadiah Ananda Humairah Sembiring**
Npm : **2105160139**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Mediasi Perceived Organizational Support Pada Pengaruh Sistem Reward dan Word Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA, N
IDN : 0109086502

Tembusan:
1. Pertinggal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32, Medan Johor, Medan Sumatera Utara 20143,
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314
Laman brida.medan.go.id, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN PRA RISET

Nomor : 000.9/0736

DASAR	: 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. 2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.
MENIMBANG	: Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 25 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025 Tanggal 05 Januari 2025 Perihal Izin Riset Pendahuluan.
NAMA	: Fadhia Ananda Humairah Sembiring
NIM	: 2105160139
JURUSAN	: Manajemen
JUDUL	: "Mediasi Perceived Organizational Pada Pengaruh Sistem Reward dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan."
LOKASI	: Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan
LAMANYA	: 1 (satu) Bulan
PENANGGUNG JAWAB	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Melakukan Pra Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Pra Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Pra Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Pra Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Laporan Pra Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Pra Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Pra Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Pra Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan

Pada Tanggal : 05 Februari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Mansuryah, S, Sos, M. AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Fadiah Ananda Humairah Sembiring
NPM : 2105160139
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : *Mediasi Perceived Organizational Support* pada Pengaruh Sistem Reward dan *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Uraian bab 1 & 2	8/10.20	
Bab 2	Model kerja & profil. Dan Media	8/10.20	
Bab 3	Penelitian yang pernah dilakukan penulis	10/10.20	
Daftar Pustaka	Daftar pustaka yang relevan	10/10.20	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Dec. Muslih	10/10.20	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si.

Medan, Februari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 19 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen perangkan bahwa :

N a m a : Fadiah Ananda Humairah Sembiring
N .P.M. : 2105160139
Tempat / Tgl.Lahir : Sigara gara / 06 Maret 2003
Alamat Rumah : Jl. Pertahanan Patumbak
Judul Proposal : Mediasi Perceived Organizational Support Pada pengaruh Sistem Reward dan Work life balance Terhadap Kinerja Karyawan Di kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

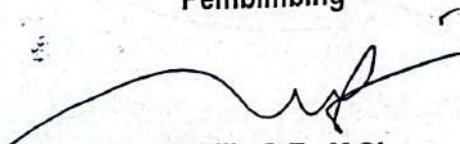
Setujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Bikin Mediasi Perceived Organizational Support pada pengaruh sistem Reward dan Work Life Balance terhadap Kinerja karyawan.
Bab I	Tambah dengan Manfaat Work Life Balance.
Bab II	Lengkapi Indikator Reward di daftar isi
Bab III	Lengkapi Gambaran alur teknik penelitian
Lainnya	Buat Identifikasi masalah detail, dan fenomena.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 19 Februari 2025

TIM SEMINAR

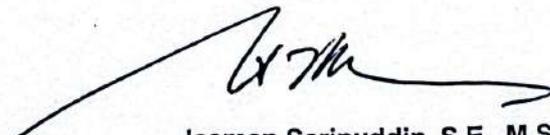
Pembimbing


Muslih, S.E., M.Si

Pembanding


Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu*, *19 Februari 2025* menerangkan bahwa:

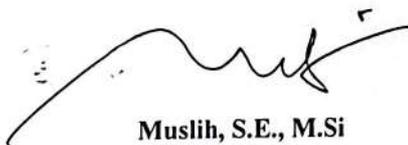
Nama : Fadiyah Ananda Humairah Sembiring
N.P.M. : 2105160139
Tempat / Tgl.Lahir : Sigara gara / 06 Maret 2003
Alamat Rumah : Jl. Pertahanan Patumbak No.28
Judul Proposal : Mediasi Perceived Organizational Support Pada pengaruh Sistem Reward dan Work life balance Terhadap Kinerja Karyawan Di kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Muslih S.E., M.Si*

Medan, Rabu, 19 Februari 2025

TIM SEMINAR

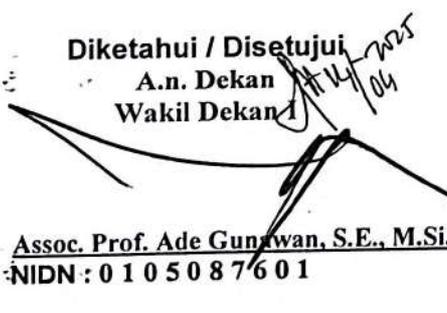
Pembimbing


Muslih, S.E., M.Si

Pemanding


Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Di representasi moral keagamaan Islam

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PT/Ak.Pp/PT/II/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1320/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 21 Syawal 1446 H
20 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Fadiah Ananda Humairah Sembiring
N P M : 2105160139
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Media Perceived Organizational Support Pada Pengaruh Sistem Reward Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Drs. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN. 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32, Medan Johor, Medan Sumatera Utara 20143,
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314
Laman brida.medan.go.id, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN PRA RISET

Nomor : 000.9/0736

DASAR	: 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. 2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.
MENIMBANG	: Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 25 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025 Tanggal 05 Januari 2025 Perihal Izin Riset Pendahuluan.
NAMA	: Fadhia Ananda Humairah Sembiring
NIM	: 2105160139
JURUSAN	: Manajemen
JUDUL	: "Mediasi Perceived Organizational Pada Pengaruh Sistem Reward dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan."
LOKASI	: Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan
LAMANYA	: 1 (satu) Bulan
PENANGGUNG JAWAB	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Melakukan Pra Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Pra Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Pra Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Pra Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Laporan Pra Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Pra Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Pra Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Pra Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Februari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Mansuryah, S, Sos, M. AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fadiah Ananda Humairah Sembiring
NPM : 2105160139
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : *Mediasi Perceived Organizational Support* pada Pengaruh Sistem *Reward* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan



Fadiah

Fadiah Ananda Humairah Sembiring

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fadiah Ananda Humaira Sembiring
NPM : 2105160139
Tempat dan tanggal lahir : Sigara- gara, 06 Maret 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pertahanan Patumbak
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
No. Hp : 082286818648
Email : fadhiananda@gmail.com

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Khairuddin
Nama Ibu : Nuraini
Alamat : Jl. Pertahanan Patumbak
No. Hp : 081362421190

Pendidikan Formal

1. Min 09 Medan
2. MTsN 1 Medan
3. Man 3 Medan
4. Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 21 mei 2025



Fadiah Ananda Humairah Sembiring