

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



**LILY MULFIANI SYAM  
105721125620**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**LILY MULFIANI SYAM**  
**105721125620**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena “ *Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*”

” QS Al-Baqarah : 286

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbi'amin.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tuaku tercinta:

SYAMSUDDIN

RUSNI

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAHMAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.  
Nama Mahasiswa : Lily Mulfiani Syam  
No. Stambuk/NIM : 105721125620  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 April 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M  
NIDN: 0921077601

Pembimbing II

Drs. H.A. Muhiddin Daweng., MM  
NIDN: 8816401019

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi  
Manajemen

Nasrullah, S.E., MM  
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama: Lily Mulfiani Syam Nim: 105721125620, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H/ 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445 H  
20 April 2024 M

**PANITIA UJIAN**


1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
2. Zalka Soraya, S.E., M.M  
3. Dr. Hj. Ruliaty., M.M  
4. Dr.M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro  
S.E., M.M


  
(.....)

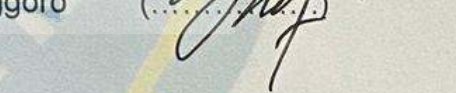
  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

Disahkan Oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
**NBM: 651 507**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lily Mulfiani Syam  
Stambuk : 105721125620  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian persyaratan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila persyaratan ini tidak benar.

Makassar, 25 April 2024


Yang Membuat Pernyataan,



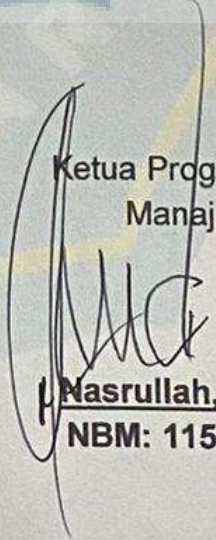
  
**Lily Mulfiani Syam**  
**NIM: 105721125620**

Diketahui Oleh:

Dekan

  
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.M**  
**NBM:651 507**

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
**Masrullah, S.E., M.M**  
**NBM: 1151132**

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lily Mulfiani Syam  
Nim : 105721125620  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 April 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Lily Mulfiani Syam**  
**NIM: 105721125620**

## KATA PENGANTAR



### ***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.**" Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Syamsuddin dan Ibu Rusni yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.



Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr.Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Drs.H.A. Muhiddin Daweng, MM selaku Pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Hj. Nurinaya, ST., MM selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.

11. Kepada Andi Faisal Mubarak, Muh. Farid Syam, Resky, Elma, terima kasih telah kebersamaan penulis dari masa studi hingga penyusunan skripsi dan memberikan motivasi yang membangun.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 25 April 2024

**LILY MULFIANI SYAM**

## ABSTRAK

**Lily Mulfiani Syam. 2024. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Skripsi Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Sitti Nurbaya dan Muhiddin Daweng.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan uji t (uji parsial) yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical for the Social Science* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi *Work Life Balance* (X) sebesar 0,789 dan nilai t hitung sebesar  $9.785 > t$  tabel 0,678 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0.05$ .

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

**Lily Mulfiani Syam. 2024. *The Effect of Work Life Balance on Employee Performance at the Gowa Regency Education Office*. Thesis Departement of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Sitti Nurbaya and Muhiddin Daweng.**

*This research aims to determine and analyze the influence of work life balance on employee performance at the Gowa Regency Education Office. The type of research used in this research is a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Gowa Regency Education Office. The sample used in this research was 63 respondents taken using saturated sampling techniques. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple linear regression analysis and t test (partial test) which is processed using statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) application version 26. The results of this study show that Work Life Balance has a positive effect and significant impact on Employee Performance at the Gowa Regency Education Office as evidenced by the Work Life Balance (X) regression coefficient value of 0.789 and the calculated t value of 9.785 > t table 0.678 with a significant value of 0.000 < 0.05.*

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

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>SAMPUL</b> .....                            | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                     | <b>ii</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....             | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....               | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                | <b>v</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....        | <b>vi</b>   |
| <b>PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR</b> ..... | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                    | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....                           | <b>xi</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                          | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                        | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                      | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                     | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                   | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                 | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang.....                         | <b>1</b>    |
| B. Rumusan Masalah .....                       | <b>4</b>    |
| C. Tujuan Penelitian .....                     | <b>4</b>    |
| D. Manfaat Penelitian .....                    | <b>4</b>    |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....           | <b>6</b>    |
| A. Tinjauan Teori .....                        | <b>6</b>    |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) .....   | <b>6</b>    |
| 2. <i>Work Life Balance</i> .....              | <b>8</b>    |
| 3. Kinerja Pegawai .....                       | <b>12</b>   |
| B. Penelitian Terdahulu .....                  | <b>18</b>   |
| C. Kerangka Pikir.....                         | <b>28</b>   |
| D. Hipotesis .....                             | <b>28</b>   |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....         | <b>29</b>   |
| A. Jenis Penelitian .....                      | <b>29</b>   |
| B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....           | <b>29</b>   |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| C.  | Jenis Dan Sumber Data .....                        | 29        |
| D.  | Populasi Dan Sampel.....                           | 30        |
| E.  | Metode Pengumpulan Data.....                       | 31        |
| F.  | Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran ..... | 32        |
| G.  | Metode Analisis.....                               | 33        |
| H.  | Uji Hipotesis .....                                | 35        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> |  | <b>37</b> |
| A.  | Gambaran Umum Objek Penelitian.....                | 37        |
| B.  | Hasil Penelitian.....                              | 43        |
| C.  | Pembahasan Hasil Penelitian.....                   | 56        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                          |  | <b>59</b> |
| A.  | Kesimpulan .....                                   | 59        |
| B.  | Saran .....  | 59        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         |  | <b>61</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                               |  | <b>64</b> |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....                                     | 18 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....                             | 32 |
| Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban.....                                   | 33 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....         | 44 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                  | 44 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....    | 45 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....                | 45 |
| Tabel 4.5 Penilaian Responden Berdasarkan <i>Work Life Balance</i> ..... | 46 |
| Tabel 4.6 Penilaian Responden Berdasarkan kinerja Pegawai.....           | 49 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel X dan Y.....                            | 52 |
| Tabel 4.8 Uji Realibilitas.....  | 53 |
| Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Sederhana.....                            | 54 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji t.....  | 55 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi.....                                    | 56 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pikir .....    | 28 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 38 |





## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....           | 65 |
| Lampiran 2. Tabulasi Data.....                  | 69 |
| Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS.....           | 73 |
| Lampiran 4. Dokumentasi.....                    | 83 |
| Lampiran 5. Surat Izin dan Balasan.....         | 84 |
| Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiat..... | 88 |
| Lampiran 7. Bukti Tes Plagiat Per Bab.....      | 89 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sebagai makhluk berakal merupakan makhluk yang mendapat kedudukan tertinggi. Oleh karena itu, manusia selalu menjadi motor penggerak dalam setiap kegiatan yang ada, baik itu kegiatan untuk manusia itu sendiri sebagai individu maupun manusia sebagai makhluk sosial, bahkan pada hakikat tertinggi adalah menyadari manusia sebagai makhluk Tuhan. Dalam ilmu manajemen disebutkan bahwa manusia termasuk ke dalam salah satu aset sumber daya, yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini pegawai merupakan salah satu aset instansi yang memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas instansi. Oleh karena itu, instansi membutuhkan keahlian SDM yang cukup handal untuk dapat bekerja dengan baik, berusaha dan mau memberikan pengembangan dalam diri. Sumber daya manusia yang dibutuhkan instansi adalah pegawai yang memiliki potensi, loyalitas dan kinerja yang baik terhadap instansi. Dengan kinerja yang baik, maka dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki potensi untuk menyelesaikan segala beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan instansi secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada suatu instansi dapat teratasi dengan baik dan pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Pencapaian yang diperoleh pegawai tersebut itulah yang dinamakan kinerja.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mereka memiliki peran yang strategis dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengawasan kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih giat dan membutuhkan kemampuan yang handal. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu mendapat perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

*Work Life Balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan di setiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu Bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2015) Oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun *work life balance* sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran mereka. Perusahaan tidak hanya harus merumuskan kebijakan *work life balance* akan tetapi karyawan juga harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar (Laksono, W.F. Bernardus., & Wardoyo, 2019). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Amstrong (2009) yang

mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Mendis & Weerakkody (2017) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi di dalamnya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa adalah salah satu Dinas Pendidikan yang mempunyai tugas pokok sesuai perda Nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dimana tugasnya membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi di Bidang Pendidikan. Pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa memiliki sumber daya yang berbeda sehingga *Work life balance* juga berbeda. Sebagai instansi pemerintah harus dapat melayani publik dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Komunikasi pegawai juga sangat berpengaruh terhadap *Work life balance*, komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan berpengaruh terhadap *work life balance* pegawai. Pegawai Dinas

Pendidikan Kabupaten Gowa memerlukan sistem evaluasi untuk mengukur *work life balance* Pegawai untuk mengetahui kehidupan pribadi apakah mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena setiap Pegawai memiliki kehidupan pribadi diluar pekerjaan sedangkan instansi memiliki standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil output kinerja dari setiap pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba melihat lebih jauh seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa**".

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

"Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa".

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

## 2. Secara praktis

### a. Bagi penulis

Bagi penulis, dalam penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan, melengkapi dan mendapat informasi yang berharga mengenai *Work Life Balance* dalam bekerja

### b. Bagi pembaca

Pada Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi dan sebagai sumber bacaan kepada pembaca mengenai *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

### c. Bagi Instansi

Bagi instansi, dalam penelitian ini sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

###### a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan melalui orang lain. Untuk memudahkan terwujudnya tujuan instansi, Pegawai memerlukan manajemen yang baik. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut T. Hani Handoko (2011:10) Manajemen merupakan bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leadership*) dan pengawasan (*controlling*).

Sedangkan menurut Umi Farida (2017:2), manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang digunakan sebagai proses untuk memberdayakan Sumber Daya yang ada dalam organisasi dengan menerapkan fungsi-fungsi perencanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sofyan (2009:6) Manajemen Sumber Daya manusia didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actualing, dan controlling* dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.



Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012:10) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan pekerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas sangat jelas bahwa Manajemen SDM bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau Perusahaan karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Dimana manajemen SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan (tenaga kerja) sebagai manusia yang memiliki hati Nurani dan perasaan yang perlu perhatian, akan tetapi tetap harus mengikuti aturan manajemen yang berlaku, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. *Work Life Balance***

*Work Life Balance* tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Menurut (Ula, Susilawati, & Widayarsi, 2019) keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik di antara keduanya.

Penjelasan lain tentang *Work Life Balance* menurut Carlos et al dalam Valen (2017 :10) mendefinisikan bahwa *Work Life Balace* sebagai

pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Adanya keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan segala hal dalam kehidupan, pegawai harus mampu mengatur antara banyaknya kegiatan yang dilakukan dan perannya dalam kehidupan sehingga terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seseorang pegawai yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan pegawai dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum atau lingkungan Masyarakat, dengan demikian seorang pegawai dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Kemudian menurut Greenhaus et al dalam Valen (2017 :10) *Work Life Balance* merupakan keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya ditempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya.

#### **a. Komponen-Komponen *Work Life Balance***

Ada 4 Komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *Work Life Balance* menurut Fisher dalam Valen (2017 : 12), yaitu:

1. Waktu, meliputi perbandingan antara banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar pekerjaan.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan (*strain*), meliputi tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi dan kehilangan aktivitas penting pribadi.
4. Energi, meliputi sumber terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **b. Indikator *Work Life Balance***

★ Indikator-indikator untuk mengukur *Work Life Balance* Menurut Ricardianto (2018:165), yaitu sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang dapat digunakan secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat.
2. *Involmment Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati

waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang ditempat kerja dan di luar pekerjaan, jika seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

**c. Faktor-faktor *Work Life Balance***

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong *Work Life Balance*, Yaitu:

1. *Nilai Comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. *Nilai Religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti shalat, doa, mengaji atau lain sebagainya.
3. *Nilai Achievement*, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktu, sehingga waktunya untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

#### d. Manfaat Work Life Balance

Manfaat yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan *Work Life Balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas pegawai
3. Adanya komitmen dan loyalitas pegawai
4. Berkurangnya turn-over pegawai

Sedangkan bagi individu atau pegawai manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance* ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kepuasan Kerja Pegawai
2. Semakin tingginya keamanan kerja (job security)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *wok life environment* (Lingkungan Kehidupan Kerja)
4. Berkurangnya tingkat stress kerja
5. Semakin meningkatnya Kesehatan fisik dan mental

### 3. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata inggris "*performance*". Kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku atau apa yang dilakukan pegawai. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga kinerja sering

digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *Strategic Planning* suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui jika pegawai atau instansi tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak adanya tolak ukur.

Menurut Mangkunegara (dalam Saina, Pio, & Rumawas, 2016) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* atau bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Jex dan Brit (dalam Sarikit, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah keseluruhan perilaku pegawai dalam bekerja yang tidak hanya berhubungan dengan kinerja tugas, akan tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab pegawai pada tugasnya.

Selain itu menurut Wulandari & Hadi (2021) yang mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu keberhasilan yang dapat dicapai oleh pegawai berdasar pada kegiatan sesuai dengan peran tugas yang telah dilaksanakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam waktu tertentu.

### a. Indikator Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus melihat apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya dan indikator yang perlu dicapai. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan pencapaian kinerja seperti yang telah ditentukan, menurut Prabu Mangkunegara (2013:75), indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja

Menunjukkan ketelitian, Kerapihan dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menyangkut banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

#### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab meliputi seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang di gunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lebih baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 5. Inisiatif

Inisiatif menyangkut dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### b. Sasaran Kinerja

Menurut Furtwengler (dalam Sinambela, 2016:510) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, serta keterampilan dalam berkomunikasi. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur sebagai berikut:

1. *The performers*, merupakan orang yang menjalankan kinerja.
2. *The action* (Performance), merupakan tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The place*, yaitu menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seorang pegawai dalam suatu pekerjaan. Semakin pegawai memiliki



kemampuan dan keahlian maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan merupakan segala hal yang diketahui oleh pegawai tentang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Efektivitas dan efisiensi merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu yang akhirnya bisa dicapai dalam waktu yang telah ditentukan sehingga menghasilkan kepuasan.
4. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki pegawai. Kepribadian atau karakter yang setiap pegawai berbeda satu sama lainnya. Seseorang pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri atau dorongan diluar diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelolah dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan dan menghadapi anggota atau bawahannya.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap pegawai suatu instansi.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka hasil pekerjaan pegawai pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.
12. Disiplin kerja merupakan taat kepada hukum dan peraturan atau dapat dikatakan sebagai kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama (Tahun) | Judul Penelitian  | Variabel                                    | Alat Analisis  | Hasil Penelitian  |
|----|--------------|---|---|--|---|
| 1  | Dina, 2018   | Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan di kud minatani brondong lamongan | <i>Work-life balance</i> , kinerja karyawan | Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang dinyatakan variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan secara |

|   |   |  |   |  |  |
|---|---|--|---|--|--|
|   |   |  |   |  | <p>simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p> |
| 2 | Shinta Windika Putri, Agus Frianto 2023 | <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi</p> | <p><i>Work-Life Balance</i>, kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Karyawan melalui Komitmen Organisasi</p> | <p>PLS (Partial Least Square dengan Software SmartPLS 3.0. itu</p> | <p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-lif balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen</p>                    |

|   |  |  |   |  |   |
|---|--|--|---|--|---|
|   |  |  |   |  | organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai organisasi.  |
| 3 | Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansya 2020 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan Staf Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi | <i>Work Life Balance</i> , Kinerja Karyawan                     | Regresi Linear Sederhana                         | Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh sebesar 61.6% sisahnya sebesar 38.4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. |
| 4 | Achmad Fathur Asari 2022                           | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui  | <i>Work-Life Balance</i> , Kinerja Karyawan, Kepuasan Pelanggan | PLS Partial Least Square dengan Software PLS 3.0 | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap karyawan   |

|   |                                       |  |   |                          |  |
|---|---------------------------------------|--|---|--------------------------|--|
|   |                                       | kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS ketenagakerjaan  |   |                          | pertunjukan. Selain itu, <i>work-life balance</i> juga berdampak pada kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan, yang menyebabkan Perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya karyawan melalui aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas. Kepuasan kerja telah berhasil memediasi hal tersebut hubungan antara variabel <i>work-life balance</i> dan kinerja karyawan. |
| 5 | Muhammad Arifin dan Agus Muharto 2022 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja | <i>Work-Life Balance</i> , kinerja Karyawan | Regresi linier sederhana | Hasil olah data menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh  |

|   |                                     |  |   |   |  |
|---|-------------------------------------|--|---|---|--|
|   |                                     | Karyawan<br>(Studi<br>Pada PT.<br>Livia<br>Mandiri<br>Sejati<br>Pasuruan)  |   |   | positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh variabel worklife balance terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.149 atau 14.9% namun tidak diteliti dalam penelitian ini. |
| 6 | Yuan Badrinto, Muhammad Ekhsan 2021 | Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi | <i>Work-Life Balance</i> , Kinerja Karyawan Komitmen Organisasi | Uji R-Square, Bootstrapping, Koefisien jalur, Efek tidak langsung spesifik dengan smart | Hasil Penelitian menemukan bahwa <i>Work-Life Balance</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan,   |

|   |  |   |   |               |   |
|---|--|---|---|---------------|---|
|   |  | Komitmen organisasi   |   |               | kehidupan kerja, Keseimbangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi bisa memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. |
| 7 | Riska Nurul Azizah, Achmad Sani Supriyanto, Riska Nurul Aziza 2023 | Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada | <i>Work-Life Balance</i> , Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja | Path Analisis | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>work Life Balance</i> mempunyai pengaruh langsung yang signifikan sebesar   |



|  |  |   |  |  |   |
|--|--|---|--|--|---|
|  |  | Perumda<br>Tugu Tirta<br>Kota<br>Malang |  |  | <p>0,000&lt;0,05 atau kurang dari yang ditentukan tingkat signifikan. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari hasil uji signifikan pertama diperoleh hasil sebesar variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan variabel kepuasan. Hasil uji signifikan kedua menunjukkan</p> |
|--|--|---|--|--|---|

|   |                                  |  |   |  |  |
|---|----------------------------------|--|---|--|--|
|   |                                  |  |   |  | bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.  |
| 8 | Dwi Meli Noviani (2021)          | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimasa <i>Work From Home</i> Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Indramayu | <i>Work-Life Balance</i> , Disiplin kerja, Kinerja Karyawan | Uji regresi berganda                                     | Hasil Penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Work life balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Indramayu. |
| 9 | Fylia Pebianti, Alex Winamo 2021 | Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BJP   | <i>Work-Life Balance</i> , Stress Kerja Karyawan            | Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda | Hasil Pengujian hipotesis secara simultan, <i>Work-Life Balance</i> dan stress kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan,  |

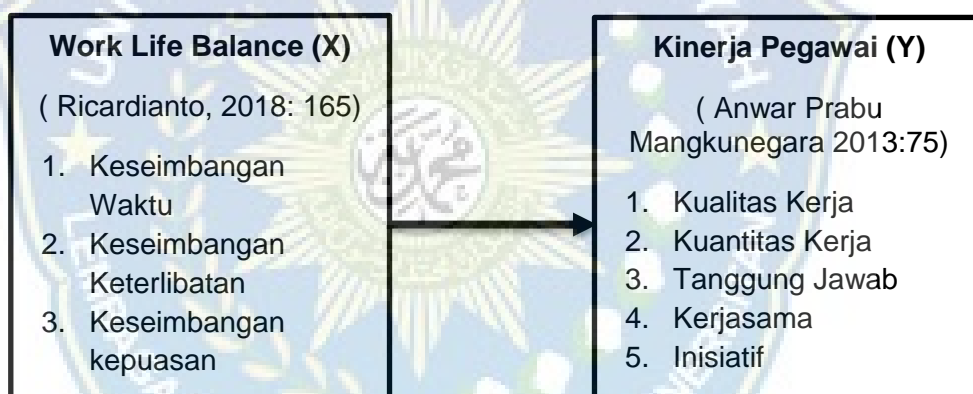
|    |   |  |   |  |  |
|----|---|--|---|--|--|
|    |   | Cabang Tasikmalay<br>a)                      |   |  | sedangkan secara parsial <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh <i>work life balance</i> dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJPB Cabang Tasikmalaya sebesar 66.8%, sedangkan sisanya 33.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. |
| 10 | Rivaldi Wira Anggara, Dr. Alex ., Winamo, | Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Budaya | <i>Work Life Balance</i> , Budaya Perusahaan, | Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda | Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat Kinerja Karyawan dan   |

|  |                 |   |                  |  |
|--|-----------------|---|------------------|--|
|  | ST., MM<br>2020 | Perusahaan terhadap kinerja karyawan (Studi pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT Bio Farma (Persero) Bandung) | Kinerja Karyawan | budaya Perusahaan berada dalam kategori baik, sedangkan variabel <i>work life balance</i> berada pada kategori sangat baik. Sedangkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 18.87%. Budaya Perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 70.5%. |
|--|-----------------|---|------------------|--|

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir menurut (Sugiyono, 2014) merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan.

Dari kerangka berpikir di atas dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian ialah metode ilmiah yang memperoleh informasi yang valid dengan tujuan bisa ditemui, dibuktikan serta dibesarkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya bisa digunakan buat menguasai, membongkar serta memprediksi permasalahan. Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam riset ini merupakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017).

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **a. Lokasi**

Sesuai dengan judul penelitian, maka yang menjadi tempat/lokasi penelitian ini adalah Kantor Dinas Pendidikan yang berlokasi di Jl. Masjid Raya No.30 Sungguminasa, Kabupaten Gowa.

##### **b. Waktu**

Waktu penelitian untuk memperoleh data, penulis memperkirakan akan melakukan penelitian selama dua bulan yaitu dari bulan November sampai dengan bulan Januari 2023.

#### **C. Jenis Dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka yang dapat di olah dengan menggunakan perhitungan statistik. Data statistik dapat diperoleh dalam bentuk

informasi secara lisan antara lain seperti Sejarah instansi dan penjelasan lain yang dibutuhkan dalam penulisan.

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

## D. Populasi Dan Sampel

Pada tahap selanjutnya akan menjelaskan mengenai populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan lain sebagainya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 63 orang.

### b. Sampel

Jumlah pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan adalah 63 orang. Melihat jumlahnya yang tidak terlalu banyak maka pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 63 orang.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi informasi data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu inti dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung.

2. Kuesioner

Merupakan Teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

3. Dokumentasi



Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.

## F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

### a. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu *work Life Balance* dan Kinerja. Secara singkat kedua variabel tersebut dapat di definisikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel                     | Definisi Operasional   | Indikator  |
|------------------------------|--|--|
| <i>Work Life Balance</i> (x) | <i>Work Life Balance</i> merupakan suatu Tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. | 1. Keseimbangan waktu<br>2. Keseimbangan keterlibatan<br>3. Keseimbangan Kepuasan            |
| Kinerja (Y)                  | Kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam kurun waktu tertentu.                                  | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas Kerja<br>3. Tanggung Jawab<br>4. Kerjasama<br>5. Inisiatif |

### b. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:133) pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pernyataan yang telah direncanakan. Responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (√) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel skor alternatif jawaban.

**Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban**

| Alternatif Jawaban        | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

### G. Metode Analisis

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

## 1. Analisis Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, mean dan skor deviasi.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono 2017: 24). Tingkat validitas bisa diukur dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  table (pada taraf signifikan 5%, ketentuan untuk *defree of freedom* (df)=n-2, dimana n yakni jumlah sampel.

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka pernyataan tersebut valid;
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka pernyataan tersebut tidak valid.

### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji realibilitas dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Pada penelitian ini menggunakan analisis data statistik dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan

data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dipahami.

### c. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dan 1 (satu) variabel independent atau bebas. Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= *Work Life Balance*

e= Residual atau Error

### H. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen taraf uji  $\alpha=0,05$

**b. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel dependen. Variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan. Itu ada di variabel Y (Bersama-sama) untuk tujuan pengecekan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Profil Singkat

Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa merupakan salah satu lembaga teknis yang menjalankan roda pemerintahan Kabupaten Gowa di bidang pendidikan. Pada era Otonomi Daerah, Kabupaten/Kota memiliki otonomi yang luas yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah itu sendiri. Tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah Daerah, Kabupaten Gowa secara efektif telah melaksanakan otonomi daerah dengan melakukan penataan kelembagaan atau pembentukan Lembaga Perangkat daerah termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Dinas Kabupaten Gowa terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten gowa Nomor 43 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sebagai Lembaga Teknis Pemerintah Kabupaten Gowa. Penguatan tata kelola yang baik dalam birokrasi pemerintahan merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pembangunan di bidang pendidikan. Lemahnya pelaksanaan pemerintahan menyebabkan layanan pendidikan belum dapat dilaksanakan secara merata, bermutu, berkeadilan, dan akuntabel. Fungsi perencanaan, monitoring dan evaluasi, pengelolaan keuangan, dan ketenagaan serta dukungan infrastruktur secara umum turut menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

## 2. Visi dan Misi Organisasi

### a. Visi

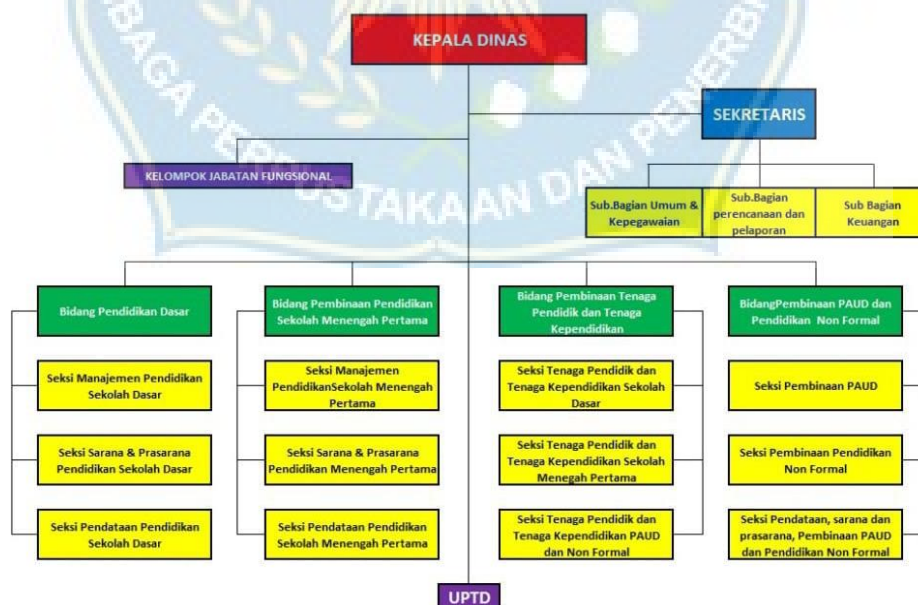
“Terselenggaranya Layanan Pendidikan Yang Prima Untuk Membentuk Manusia Yang Berkualitas Dalam Rangka Mewujudkan Gowa Sebagai Kabupaten Pendidikan”.

### b. Misi

1. Menyediakan Layanan Pendidikan yang Merata dan Terjangkau
2. Meningkatkan Profesionalitas dan Akuntabilitas Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### **4. Job Description**

Gambaran mengenai uraian jabatan yang telah ditetapkan

##### **A. Kepala Dinas**

Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan urusan bidang pendidikan berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### **B. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan dan pelaporan, keuangan dan umum dan kepegawaian dalam lingkungan Dinas berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

###### **A. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan**

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

###### **B. Sub Bagian Keuangan**

Sub bagian keuangan dipimpin oleh kepala sub bagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan



keuangan berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### C. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

#### **C. Bidang pembinaan Pendidikan sekolah menengah pertama**

Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan pembimbingan pendidikan Sekolah Dasar meliputi manajemen pendidikan sekolah dasar, sarana dan prasarana pendidikan sekolah dasar dan pendataan pendidikan sekolah dasar sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

##### A. Seksi Sarana & Prasarana Pendidikan Sekolah Dasar

Seksi sarana dan prasarana Pendidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar dalam menyusun, melaksanakan dan mengkoordinasikan kebijakan teknis, perencanaan dan pengawasan pembangunan sarana dan pengadaan prasarana pendidikan sekolah dasar

berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

#### B. Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Dasar

Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar dalam melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi pendataan pendidikan sekolah dasar berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

#### D. Bidang pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan

Bidang Pembinaan Pendidikan Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan pendidikan sekolah menengah pertama meliputi manajemen pembinaan pendidikan sekolah menengah pertama, sarana dan prasarana pendidikan sekolah menengah pertama dan pendataan pendidikan sekolah menengah pertama sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

#### A. Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama

Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dalam melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi pendataan

pendidikan sekolah dasar berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

**B. Seksi Sarana & Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama**

Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu kepala Bidang Pendidikan Sekolah menengah pertama dalam menyusun, melaksanakan dan mengoordinasikan kebijakan teknis, perencanaan dan pengawasan pembangunan sarana dan pengadaan prasarana pendidikan sekolah menengah pertama berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

**E. Bidang pembinaan Paud dan Pendidikan NonFormal**

Bidang Pembinaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas menyusun, melaksanakan dan mengoordinasikan kebijakan teknis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai lingkup tugasnya Untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

**A. Seksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar**

Seksi Pendidik dan tenaga Kependidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan,

pelaksanaan dan pengoordinasian kebijakan kebutuhan, pembinaan dan pengembangan guru dan tenaga kependidikan pada pendidikan sekolah dasar berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

#### B. Seksi Tenaga Pendidik & Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan dan pengoordinasian kebijakan kebutuhan, pembinaan dan pengembangan guru dan tenaga kependidikan pada pendidikan Sekolah Menengah Pertama berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### **B. Hasil Penelitian**

#### **1) Karakteristik Responden**

Sampel penelitian dari pengukuran Penerapan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa adalah 63 orang responden (pegawai). Bagian ini menyajikan informasi mengenai karakteristik dari 63 responden tersebut. Berdasarkan jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, dan status.

**a. Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-----|---------------|-----------|------------|
| 1.  | Laki-laki     | 37        | 58,7%      |
| 2.  | Perempuan     | 26        | 41,3%      |
|     | Total         | 63        | 100%       |

*Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat jenis kelamin Laki-laki berjumlah 37 orang dengan nilai persentase sebesar 58,7% dan Perempuan sebanyak 26 orang dengan nilai persentase 41,3%. Maka dapat dikatakan bahwa Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa didominasi oleh Laki-laki.

**b. Usia**

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan Usia**

| No. | Usia  | Frekuensi | Persentase |
|-----|-------|-----------|------------|
| 1.  | 21-30 | 20        | 31,7%      |
| 2.  | 31-40 | 12        | 19,0%      |
| 3.  | 41-50 | 10        | 15,9%      |
| 4.  | 51-60 | 21        | 33,3%      |
|     | Total | 63        | 100%       |

*Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023*

Pada tabel 4.2 menjelaskan bahwa total responden umur 21-30 tahun sebanyak 20 orang dengan jumlah presentase 31,7%, responden umur 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 19,0%, responden umur 41-50 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 15,9%, responden 51-60 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 33,3% jadi dapat disimpulkan kebanyakan responden berusia 51-60 tahun.

### c. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan**

| No.   | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------------|-----------|------------|
| 1.    | SD                  | 0         | 0,0%       |
| 2.    | SMP                 | 0         | 0,0%       |
| 3.    | SMA                 | 5         | 7,9%       |
| 4.    | Sarjana/Diploma     | 41        | 65,1%      |
| 5.    | Lainnya/S2/S3       | 17        | 27,0%      |
| Total |                     | 63        | 100%       |

*Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini Sebagian besar berpendidikan Sarjana/Diploma yaitu sebanyak 41 orang atau sebanyak 65,1%. Hal ini menggambarkan kondisi yang cukup berimbang dari sisi tingkat Pendidikan, mengingat tugas-tugas pegawai yang membutuhkan kemampuan tertentu agar program Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dapat berhasil seperti yang diharapkan.

### d. Status

**Tabel 4.4**

**Karakteristik responden berdasarkan Status**

| No.   | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------------|-----------|------------|
| 1.    | Menikah             | 57        | 90,5%      |
| 2.    | Belum Menikah       | 6         | 9,5%       |
| 3.    | Cerai               | 0         | 0,0%       |
| Total |                     | 63        | 100%       |

*Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023*

Berdasarkan uraian tabel 4.4 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah sebanyak 57 orang dengan persentase 90,5%, dan berstatus belum menikah sebanyak 6 orang dengan persentase 9,5%, maka disimpulkan bahwa

rata-rata responden di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa berstatus sudah menikah.

## 2) Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Dimana hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut.

### a. Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance* (X)

*Work life balance* adalah suatu tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel *Work life balance* yang diukur dengan 9 pertanyaan yang dapat di lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**

#### **Penilaian Responden berdasarkan *Work Life Balance***

| No                 | Pernyataan   | Alternatif Jawaban |            |           |           |            | Jumlah     |           |
|--------------------|--|--------------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|
|                    |  | SS<br>(5)          | S<br>(4)   | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) | Total      | Rata-Rata |
| 1                  | Pegawai memiliki jam kerja yang memadai dan tidak berlebihan | 34                 | 28         | 1         | 0         | 0          | 63         | 54,0%     |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>170</b>         | <b>112</b> | <b>3</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>   | <b>285</b> | <b>-</b>  |

|                    |   |            |            |          |   |   |            |       |
|--------------------|---|------------|------------|----------|---|---|------------|-------|
| 2                  | Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang sesuai.  | 32         | 31         | 0        | 0 | 0 | 63         | 50,8% |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>160</b> | <b>124</b> | -        | - | - | <b>284</b> | -     |
| 3                  | Pegawai dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaannya untuk keluarga dan aktivitas lainnya.   | 36         | 27         | 0        | 0 | 0 | 63         | 57,1% |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>180</b> | <b>108</b> | -        | - | - | <b>288</b> | -     |
| 4                  | Pegawai memiliki perilaku yang profesional dalam mengerjakan pekerjaannya (serta memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan). | 33         | 30         | 0        | 0 | 0 | 63         | 52,4% |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>165</b> | <b>120</b> | -        | - | - | <b>285</b> | -     |
| 5                  | Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.   | 31         | 32         | 0        | 0 | 0 | 63         | 49,2% |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>155</b> | <b>128</b> | -        | - | - | <b>283</b> | -     |
| 6                  | Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.                                     | 31         | 32         | 0        | 0 | 0 | 63         | 49,2% |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>155</b> | <b>128</b> | -        | - | - | <b>283</b> | -     |
| 7                  | Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir pegawai.   | 32         | 30         | 1        | 0 | 0 | 63         | 50,8% |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>160</b> | <b>120</b> | <b>3</b> | - | - | <b>283</b> | -     |
| 8                  | Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas pegawai.  | 34         | 28         | 1        | 0 | 0 | 63         | 54,0% |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>170</b> | <b>140</b> | <b>3</b> | - | - | <b>313</b> | -     |



|                    |  |              |            |   |   |   |            |       |
|--------------------|--|--------------|------------|---|---|---|------------|-------|
| 9                  | Pegawai Senang dengan pekerjaan yang dijalani. | 32           | 31         | 0 | 0 | 0 | 63         | 50,8% |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>160</b>   | <b>124</b> | - | - | - | <b>284</b> | -     |
| <b>Total</b>       |  | <b>2.588</b> |            |   |   |   |            |       |

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

dari tabel di atas terkait rekapitulasi *Work Life Balance* dapat dilihat jumlah total skor sebesar 2.588 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 63 = 2.835$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 63 = 567$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = \frac{2835 - 567}{5} = \frac{2268}{5} = 454$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap *Work Life Balance* di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} = 2835 - 2381$$

$$\text{Baik} = 2381 - 1927$$

$$\text{Cukup Baik} = 1927 - 1473$$

$$\text{Kurang Baik} = 1473 - 1019$$

$$\text{Tidak Baik} = 1019 - 567$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa *Work Life Balance* di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa masuk dalam kategori " Sangat Baik " sesuai dengan yang diharapkan dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada poin ke 3 dengan total skor yang didapatkan sebanyak 288 dan nilai rata-rata 57,1%.

### b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku atau apa yang dilakukan pegawai. Maksudnya adalah bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam waktu tertentu.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai**

| No                 | Pernyataan  | Alternatif Jawaban |            |           |           |            | Jumlah     |           |
|--------------------|---|--------------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|
|                    |   | SS<br>(5)          | S<br>(4)   | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) | Total      | Rata-rata |
| 1                  | Pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.             | 36                 | 25         | 2         | 0         | 0          | 63         | 57,1%     |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>180</b>         | <b>100</b> | <b>6</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>   | <b>286</b> | <b>-</b>  |
| 2                  | Pegawai Cepat tanggap terhadap tugas yang di berikan.                                     | 37                 | 26         | 0         | 0         | 0          | 63         | 58,7%     |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>185</b>         | <b>104</b> | <b>-</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>   | <b>289</b> | <b>-</b>  |
| 3                  | Kuantitas kerja pegawai sesuai standar kerja yang telah ditentukan.                       | 34                 | 28         | 1         | 0         | 0          | 63         | 54,0%     |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>170</b>         | <b>112</b> | <b>3</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>   | <b>285</b> | <b>-</b>  |
| 4                  | Selama bekerja hasil pekerjaan pegawai lebih baik dibandingkan dengan waktu yang berlalu. | 37                 | 26         | 0         | 0         | 0          | 63         | 58,7%     |
| <b>Bobot Nilai</b> |   | <b>185</b>         | <b>104</b> | <b>-</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>   | <b>289</b> | <b>-</b>  |

|                    |  |              |            |          |   |   |            |       |
|--------------------|--|--------------|------------|----------|---|---|------------|-------|
| 5                  | Pegawai berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.   | 30           | 33         | 0        | 0 | 0 | 63         | 47,6% |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>150</b>   | <b>132</b> | -        | - | - | <b>282</b> | -     |
| 6                  | Pegawai sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh instansi. | 37           | 26         | 0        | 0 | 0 | 63         | 58,7% |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>148</b>   | <b>104</b> | -        | - | - | <b>252</b> | -     |
| 7                  | Pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.   | 37           | 26         | 0        | 0 | 0 | 63         | 58,7% |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>185</b>   | <b>104</b> | -        | - | - | <b>289</b> | -     |
| 8                  | Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik serta saran atas hasil kerja yang diperoleh.                              | 38           | 24         | 1        | 0 | 0 | 63         | 60,3  |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>190</b>   | <b>96</b>  | <b>3</b> | - | - | <b>289</b> | -     |
| 9                  | Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.  | 38           | 24         | 1        | 0 | 0 | 63         | 60,3% |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>190</b>   | <b>96</b>  | <b>3</b> | - | - | <b>289</b> | -     |
| 10                 | Pegawai bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.   | 32           | 31         | 0        | 0 | 0 | 63         | 50,8% |
| <b>Bobot Nilai</b> |  | <b>160</b>   | <b>124</b> | -        | - | - | <b>284</b> | -     |
| <b>Total</b>       |  | <b>2.834</b> |            |          |   |   |            |       |

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi Kinerja Pegawai dapat dilihat jumlah total skor sebesar 2.834 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 63 = 3150$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 63 = 630$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = \frac{3150 - 630}{5} = \frac{2520}{5} = 504$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} = 3150 - 2646$$

$$\text{Baik} = 2646 - 2142$$

$$\text{Cukup Baik} = 2142 - 1638$$

$$\text{Kurang Baik} = 1638 - 1134$$

$$\text{Tidak Baik} = 1134 - 630$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa masuk dalam kategori " Sangat Baik" sesuai dengan yang diharapkan dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada poin 8 dan 9 dengan total skor yang didapatkan sebanyak 289 dan nilai rata-rata 60,3%.

### 3) Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono 2017: 24).

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel X dan Y**

| No. | Variabel          | Pernyataan | r hitung | r tabel | Sig   | Keterangan |
|-----|-------------------|------------|----------|---------|-------|------------|
| 1   | Work Life Balance | X.1.1      | 0,842    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.1.2      | 0,814    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.1.3      | 0,777    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.2.1      | 0,734    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.2.2      | 0,816    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.2.3      | 0,806    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.3.1      | 0,796    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.3.2      | 0,673    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | X.3.3      | 0,755    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
| 2   | Kinerja Pegawai   | Y.1.1      | 0,871    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.1.2      | 0,906    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.2.1      | 0,760    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.2.2      | 0,826    | 0,248   | 0,023 | Valid      |
|     |                   | Y.3.1      | 0,287    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.3.2      | 0,906    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.4.1      | 0,906    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.4.2      | 0,429    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.5.1      | 0,429    | 0,248   | 0,000 | Valid      |
|     |                   | Y.5.2      | 0,492    | 0,248   | 0,000 | Valid      |

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, diperoleh r hitung untuk indikator X.1.1 sebesar 0,842, X.1.2 sebesar 0,814, X.1.3 sebesar 0,777, X.2.1 sebesar 0,734, X.2.2 sebesar 0,816, X.2.3 sebesar 0,806, X.3.1 sebesar 0,796, X.3.2 sebesar 0,673, dan X.3.3 sebesar 0,755. Sedangkan untuk indikator Y.1.1 sebesar 0,871, Y.1.2 sebesar 0,906, Y.2.1 sebesar 0,760, Y.2.2 sebesar 0,826, Y.3.1 sebesar 0,287, Y.3.2 sebesar 0,906, Y.4.1 sebesar 0,906, Y.4.2 sebesar 0,429, Y.5.1 sebesar 0,429, dan Y.5.2 sebesar

0,492. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel sebesar 0,248.

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130).

Uji realibilitas dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Suatu variabel dikatakan Reliabel jika memberikan nilai  $(\alpha) \geq 0,060$ .

**Tabel 4.8**  
**Uji Realibilitas**

| No. | Variabel                 | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standa Reliabilitas | Keterangan |
|-----|--------------------------|-------------------------|---------------------|------------|
| 1.  | <i>Work Life Balance</i> | 0,921                   | 0,60                | Reliabel   |
| 2.  | Kinerja Pegawai          | 0,874                   | 0,60                | Reliabel   |

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Dari tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing-masing perhitungan variabel *Work Life Balance* (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument adalah reliabel.

#### A. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dan 1 (satu) variabel independent atau bebas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                                 |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                               | (Constant)        | 12.549                      | 2.925      |                           | 4.290 | .000 |
|                                 | Work Life Balance | .789                        | .081       | .782                      | 9.785 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= *Work Life Balance*

e= *Residual atau Error*

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12,549 + 0,789 X + e$$

Dimana:

- a. Berdasarkan hasil uji linear di atas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 12,549, artinya jika X (*Work Life Balance*) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0) maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 12,549.

- b. Nilai Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,789 (positif) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya Upaya penambahan sebesar satuan pada *work life balance*, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,789.

## B. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 : 63 - 1 - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 : 61)$$

$$T \text{ tabel} = 0,67853$$

$$T \text{ tabel} = 0,678$$

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji t**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                          |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                 |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                               | (Constant)               | 12.549                      | 2.925      |                           | 4.290 | .000 |
|                                 | <i>Work Life Balance</i> | .789                        | .081       | .782                      | 9.785 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023



Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $9.785 > 1,99962$ ) dan nilai signifikan untuk variabel *Work Life Balance*  $<$   $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

b. Uji Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel dependen. Variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan.

Tabel 4.11

Hasil Uji Determinasi

| <i>Model Summary</i> |                   |          |                   |                            |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                    | .782 <sup>a</sup> | .611     | .604              | 2.045                      |

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Dari hasil regresi sederhana diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0.611 artinya bahwa variabel *Work Life Balance* mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 61,1% dan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, dari hasil penelitian maka diperoleh *work life*

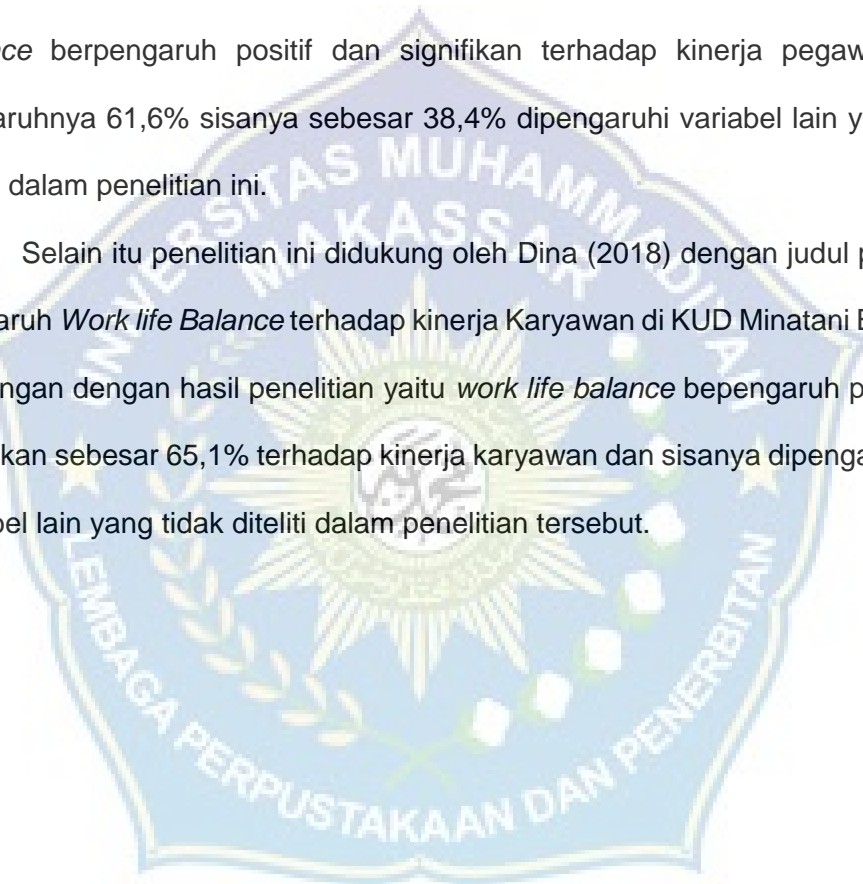
*balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara *work life balance* dengan Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Kemudian dari hasil parsial uji (t), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yang diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ( $9.785 > 0,678$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0,05. Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Artinya ini menjelaskan bahwa jika *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, yang menunjukkan Ketika pegawai yang dapat mengatur waktunya, dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja, agar pegawai dapat mengaplikasikan *work life balance* ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para pegawai, namun itu juga datang dari kesadaran pegawai itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu, keterlibatan, komunikasi maupun dari segi yang lainnya.

Penelitian ini didukung oleh Sri Widiati (2019) dengan judul pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan t hitung *work life balance* sebesar 2,057 lebih besar dari

1,879 dan signifikan sebesar 0,033 yang artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian ini didukung oleh Eko Heri purwanto, Eka Kurnia Saputra, Risnawati (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau yaitu hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Total pengaruhnya 61,6% sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu penelitian ini didukung oleh Dina (2018) dengan judul penelitian Pengaruh *Work life Balance* terhadap kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan dengan hasil penelitian yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap pegawai yang dapat memengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, dalam hal ini mengindikasikan bahwa dengan penerapan *work life balance* maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Bagi pihak instansi diharapkan untuk memperhatikan *work life balance* dalam diri pegawainya agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat bekerja secara optimal.

2. Bagi pihak lain sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, R. W., & Dr. Alex Winarno, S. M. (2020). Pengaruh WorLlife Balance Dan Budaya Perusahaan Terhadap (Studi pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT BIO FARMA (PERSERO). *e-Proceeding of Management*, 1-8.
- Amstrong, M. (2009), *Amstrong's hanbook of performance management: An evidence based guide to delivering hig performance*. Kogan page publishers.
- Arifin, M., & Muharto, d. A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 37-46.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Kada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843-852.
- Azizah, R. N., Supriyanto, A. S., & Azizah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 37-44.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 952-962.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di Dud Minatani Brondong Lamongan. *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN*, 184-199.
- Farida, Umi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo PRESS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Laksono, W.F. Bernardus., & Wardoyo, P. (2019). Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia Info Artikel. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 17-36.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak -Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 46-50.

- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP (STUDI PADA BANK BJB CABANG TASIKMALAYA). *e-Proceeding of Management*, 1-21.
- Purwanto, Eko Heri., Saputra, Eka Kurnia & Risnawati. 2020. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, Vol 3 No. 1 2020:72-79
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 293-305.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. (2015). *The Impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office)*, Sri Lanka.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada pt Pin (Persero) Wilayah Suluttengngo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1-9.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82.<https://10.21009/jmp.08108>.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet: Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik, *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i16391>.
- Valen. 2017. Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit

Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan: Universitas Sumatera Utara. Jurnal Vol 17.

Widiati, Sri. 2019. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe.

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816-829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>.







**Lampiran 1 : Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN**

Bapak/Ibu yang saya hormati, kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam rangka melengkapi karya tulis (skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul penelitian: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Saya sangat berharap bapak/ibu mengisi kuesioner ini dengan objektif. Dukungan bapak/ibu merupakan kontribusi yang sangat mulia bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi secara khusus. Terima kasih atas kerjasama dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan bapak/ibu. Aamiin.

**DATA RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  
Laki-laki :  
Perempuan :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Status :  
Menikah :

Belum menikah :

Cerai :

### PETUNJUK UMUM

- a. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.
- b. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- d. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mengukur pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai
- e. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- f. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:
  1. Sangat Setuju (SS) Point 5
  2. Setuju (S) Point 4
  3. Kurang Setuju (KS) Point 3
  4. Tidak Setuju (TS) Point 2
  5. Sangat Tidak Setuju (STS) Point 1

| No | WORK LIFE BALANCE(X)  |                    |   |    |    |     |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
|    | Pernyataan  | Alternatif Jawaban |   |    |    |     |
|    |   | SS                 | S | KS | TS | STS |
|    | <b>Keseimbangan Waktu</b>   |                    |   |    |    |     |
| 1. | Pegawai memiliki jam kerja yang memadai dan tidak berlebihan.   |                    |   |    |    |     |
| 2. | Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang sesuai.  |                    |   |    |    |     |
| 3. | Pegawai dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaannya untuk keluarga dan aktivitas lainnya.   |                    |   |    |    |     |
|    | <b>Keseimbangan Keterlibatan</b>  |                    |   |    |    |     |
| 4. | Pegawai memiliki perilaku yang profesional dalam mengerjakan pekerjaannya (serta memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan). |                    |   |    |    |     |
| 5. | Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.   |                    |   |    |    |     |
| 6. | Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.                                     |                    |   |    |    |     |
|    | <b>Keseimbangan Kepuasan</b>  |                    |   |    |    |     |
| 7. | Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir pegawai.   |                    |   |    |    |     |
| 8. | Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas pegawai.  |                    |   |    |    |     |
| 9. | Pegawai senang dengan pekerjaan yang dijalani   |                    |   |    |    |     |

| <b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b> |  |                           |          |           |           |            |
|----------------------------|--|---------------------------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>No</b>                  | <b>Pernyataan</b>  | <b>Alternatif Jawaban</b> |          |           |           |            |
|                            |  | <b>SS</b>                 | <b>S</b> | <b>KS</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|                            | <b>Kualitas Kerja</b>  |                           |          |           |           |            |
| 1.                         | Pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.  |                           |          |           |           |            |
| 2.                         | Pegawai Cepat tanggap terhadap tugas yang di berikan.  |                           |          |           |           |            |
|                            | <b>Kuantitas Kerja</b>   |                           |          |           |           |            |
| 3.                         | Kuantitas kerja pegawai sesuai standar kerja yang telah ditentukan.  |                           |          |           |           |            |
| 4.                         | Selama bekerja hasil pekerjaan pegawai lebih baik dibandingkan dengan waktu yang berlalu.                              |                           |          |           |           |            |
|                            | <b>Tanggung Jawab</b>  |                           |          |           |           |            |
| 5.                         | Pegawai berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.   |                           |          |           |           |            |
| 6.                         | Pegawai sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh instansi. |                           |          |           |           |            |
|                            | <b>Kerja Sama</b>  |                           |          |           |           |            |
| 7.                         | Pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.   |                           |          |           |           |            |
| 8.                         | Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik serta saran atas hasil kerja yang diperoleh.                              |                           |          |           |           |            |
|                            | <b>Inisiatif</b>   |                           |          |           |           |            |
| 9.                         | Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.  |                           |          |           |           |            |
| 10.                        | Pegawai bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.   |                           |          |           |           |            |

## Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

| No | WORK LIFE BALANCE (X) |       |       |       |       |       |       |       |       | Total |
|----|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|    | X.1.1                 | X.1.2 | X.1.3 | X.2.1 | X.2.2 | X.2.3 | X.3.1 | X.3.2 | X.3.3 |       |
| 1  | 5                     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 39    |
| 2  | 4                     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 39    |
| 3  | 4                     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 4  | 5                     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 39    |
| 5  | 4                     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 6  | 4                     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 7  | 5                     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 39    |
| 8  | 4                     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 9  | 5                     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 39    |
| 10 | 4                     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 11 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 40    |
| 12 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 39    |
| 13 | 4                     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 38    |
| 14 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 39    |
| 15 | 5                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 16 | 4                     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 38    |
| 17 | 4                     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 18 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 37    |
| 19 | 5                     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 39    |
| 20 | 4                     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 38    |
| 21 | 4                     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 38    |
| 22 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 39    |
| 23 | 5                     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 38    |
| 24 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 38    |
| 25 | 4                     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 38    |
| 26 | 5                     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 39    |
| 27 | 4                     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 38    |
| 28 | 5                     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 41    |
| 29 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 39    |
| 30 | 4                     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 39    |
| 31 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 37    |
| 32 | 4                     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 37    |
| 33 | 5                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 40    |
| 34 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 38    |
| 35 | 5                     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 39    |
| 36 | 5                     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 39    |
| 37 | 4                     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 40    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |

| No | KINERJA PEGAWAI (Y) |       |       |       |       |       |       |       |       |       | Total |
|----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|    | Y.1.1               | Y.1.2 | Y.2.1 | Y.2.2 | Y.3.1 | Y.3.2 | Y.4.1 | Y.4.2 | Y.5.1 | Y.5.2 |       |
| 1  | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 41    |
| 2  | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 41    |
| 3  | 4                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 40    |
| 4  | 4                   | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 41    |
| 5  | 4                   | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 41    |
| 6  | 4                   | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 43    |
| 7  | 4                   | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 41    |
| 8  | 5                   | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 45    |
| 9  | 5                   | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 45    |
| 10 | 4                   | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 45    |
| 11 | 5                   | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 46    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 53 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |



### Lampiran 3 : Hasil Olah Data SPSS

#### Analisis Karakteristik Responden

##### Statistics

|     |         | Jenis Kelamin | Umur | Pendidikan Terakhir | Status |
|-----|---------|---------------|------|---------------------|--------|
| N   | Valid   | 63            | 63   | 63                  | 63     |
|     | Missing | 0             | 0    | 0                   | 0      |
| Sum |         | 89            | 158  | 264                 | 69     |

##### Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 37        | 58.7    | 58.7          | 58.7               |
|       | Perempuan | 26        | 41.3    | 41.3          | 100.0              |
| Total |           | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Umur

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-30 | 20        | 31.7    | 31.7          | 31.7               |
|       | 31-40 | 12        | 19.0    | 19.0          | 50.8               |
|       | 41-50 | 10        | 15.9    | 15.9          | 66.7               |
|       | 51-60 | 21        | 33.3    | 33.3          | 100.0              |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Pendidikan Terakhir

|       |                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA             | 5         | 7.9     | 7.9           | 7.9                |
|       | Sarjana/Diploma | 41        | 65.1    | 65.1          | 73.0               |
|       | Lainnya/S2/S3   | 17        | 27.0    | 27.0          | 100.0              |
|       | Total           | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Status

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Menikah       | 57        | 90.5    | 90.5          | 90.5                  |
|       | Belum Menikah | 6         | 9.5     | 9.5           | 100.0                 |
|       | Total         | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

## Uji Statistik Deskriptif

### X.1.1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                   |
|       | 4     | 28        | 44.4    | 44.4          | 46.0                  |
|       | 5     | 34        | 54.0    | 54.0          | 100.0                 |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

### X.1.2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4     | 31        | 49.2    | 49.2          | 49.2                  |
|       | 5     | 32        | 50.8    | 50.8          | 100.0                 |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

### X.1.3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4     | 27        | 42.9    | 42.9          | 42.9                  |
|       | 5     | 36        | 57.1    | 57.1          | 100.0                 |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

### X.2.1

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4 | 30        | 47.6    | 47.6          | 47.6                  |
|       | 5 | 33        | 52.4    | 52.4          | 100.0                 |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 63 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

**X.2.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4     | 32        | 50.8    | 50.8          | 50.8                  |
|       | 5     | 31        | 49.2    | 49.2          | 100.0                 |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

**X.2.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4     | 32        | 50.8    | 50.8          | 50.8                  |
|       | 5     | 31        | 49.2    | 49.2          | 100.0                 |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

**X.3.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                   |
|       | 4     | 30        | 47.6    | 47.6          | 49.2                  |
|       | 5     | 32        | 50.8    | 50.8          | 100.0                 |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

**X.3.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                   |
|       | 4     | 28        | 44.4    | 44.4          | 46.0                  |
|       | 5     | 34        | 54.0    | 54.0          | 100.0                 |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                       |

**X.3.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 31        | 49.2    | 49.2          | 49.2               |
|       | 5     | 32        | 50.8    | 50.8          | 100.0              |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.1.1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 2         | 3.2     | 3.2           | 3.2                |
|       | 4     | 25        | 39.7    | 39.7          | 42.9               |
|       | 5     | 36        | 57.1    | 57.1          | 100.0              |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.1.2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 26        | 41.3    | 41.3          | 41.3               |
|       | 5     | 37        | 58.7    | 58.7          | 100.0              |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.2.1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
|       | 4     | 28        | 44.4    | 44.4          | 46.0               |
|       | 5     | 34        | 54.0    | 54.0          | 100.0              |
|       | Total | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.2.2

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |  |           |         |               |                    |

|       |   |    |       |       |       |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 4 | 26 | 41.3  | 41.3  | 41.3  |
|       | 5 | 37 | 58.7  | 58.7  | 100.0 |
| Total |   | 63 | 100.0 | 100.0 |       |

### Y.3.1

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 33        | 52.4    | 52.4          | 52.4               |
|       | 5 | 30        | 47.6    | 47.6          | 100.0              |
| Total |   | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.3.2

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 26        | 41.3    | 41.3          | 41.3               |
|       | 5 | 37        | 58.7    | 58.7          | 100.0              |
| Total |   | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.4.1

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 26        | 41.3    | 41.3          | 41.3               |
|       | 5 | 37        | 58.7    | 58.7          | 100.0              |
| Total |   | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.4.2

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
|       | 4 | 24        | 38.1    | 38.1          | 39.7               |
|       | 5 | 38        | 60.3    | 60.3          | 100.0              |
| Total |   | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.5.1

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|



|  |                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
|--|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| X.2.2  | Pearson Correlation | .585* | .969* | .403* | .366* | 1     | .936* | .523* | .345* | .842* | .816** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000  | .001  | .003  |       | .000  | .000  | .006  | .000  | .000   |
|  | N                   | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63     |
| X.2.3  | Pearson Correlation | .585* | .905* | .403* | .366* | .936* | 1     | .523* | .345* | .905* | .806** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000  | .001  | .003  | .000  |       | .000  | .006  | .000  | .000   |
|  | N                   | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63     |
| X.3.1  | Pearson Correlation | .889* | .554* | .561* | .465* | .523* | .523* | 1     | .438* | .494* | .796** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  |       | .000  | .000  | .000   |
|  | N                   | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63     |
| X.3.2  | Pearson Correlation | .435* | .254* | .735* | .642* | .345* | .345* | .438* | 1     | .254* | .673** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000  | .045  | .000  | .000  | .006  | .006  | .000  |       | .045  | .000   |
|  | N                   | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63     |
| X.3.3  | Pearson Correlation | .553* | .873* | .431* | .397* | .842* | .905* | .494* | .254* | 1     | .755** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000  | .000  | .001  | .000  | .000  | .000  | .045  |       | .000   |
|  | N                   | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63     |
| Work Life Balance  | Pearson Correlation | .842* | .814* | .777* | .734* | .816* | .806* | .796* | .673* | .755* | 1      |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  |        |
|  | N                   | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63    | 63     |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |

| Correlations |                     |       |        |        |        |       |        |        |       |       |        |                 |
|--------------|---------------------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-----------------|
|              |                     | Y.1.1 | Y.1.2  | Y.2.1  | Y.2.2  | Y.3.1 | Y.3.2  | Y.4.1  | Y.4.2 | Y.5.1 | Y.5.2  | Kinerja Pegawai |
| Y.1.1        | Pearson Correlation | 1     | .868** | .707** | .868** | .103  | .868** | .868** | .110  | .110  | .383** | .871**          |
|              | Sig. (2-tailed)     |       | .000   | .000   | .000   | .422  | .000   | .000   | .390  | .390  | .002   | .000            |



|       |                     |       |        |        |        |       |         |         |        |         |        |        |
|-------|---------------------|-------|--------|--------|--------|-------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.1.2 | Pearson Correlation | .868* | 1      | .706** | .869** | .154  | 1.000** | 1.000** | .078   | .078    | .465** | .906** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000  |        | .000   | .000   | .229  | .000    | .000    | .542   | .542    | .000   | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.2.1 | Pearson Correlation | .707* | .706** | 1      | .706** | -.043 | .706**  | .706**  | .150   | .150    | .254*  | .760** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000   |        | .000   | .739  | .000    | .000    | .241   | .241    | .045   | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.2.2 | Pearson Correlation | .868* | .869** | .706** | 1      | .025  | .869**  | .869**  | .017   | .017    | .400** | .826** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000   | .000   |        | .848  | .000    | .000    | .897   | .897    | .001   | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.3.1 | Pearson Correlation | .103  | .154   | -.043  | .025   | 1     | .154    | .154    | .145   | .145    | .176   | .287*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .422  | .229   | .739   | .848   |       | .229    | .229    | .258   | .258    | .169   | .023   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.3.2 | Pearson Correlation | .868* | 1.000* | .706** | .869** | .154  | 1       | 1.000** | .078   | .078    | .465** | .906** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000   | .000   | .000   | .229  |         | .000    | .542   | .542    | .000   | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.4.1 | Pearson Correlation | .868* | 1.000* | .706** | .869** | .154  | 1.000** | 1       | .078   | .078    | .465** | .906** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000   | .000   | .000   | .229  | .000    |         | .542   | .542    | .000   | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.4.2 | Pearson Correlation | .110  | .078   | .150   | .017   | .145  | .078    | .078    | 1      | 1.000** | .255*  | .429** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .390  | .542   | .241   | .897   | .258  | .542    | .542    |        | .000    | .044   | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.5.1 | Pearson Correlation | .110  | .078   | .150   | .017   | .145  | .078    | .078    | 1.000* | 1       | .255*  | .429** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .390  | .542   | .241   | .897   | .258  | .542    | .542    | .000   |         | .044   | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
| Y.5.2 | Pearson Correlation | .383* | .465** | .254*  | .400** | .176  | .465**  | .465**  | .255*  | .255*   | 1      | .492** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002  | .000   | .045   | .001   | .169  | .000    | .000    | .044   | .044    |        | .000   |
|       | N                   | 63    | 63     | 63     | 63     | 63    | 63      | 63      | 63     | 63      | 63     | 63     |
|       | Pearson Correlation | .871* | .906** | .760** | .826** | .287* | .906**  | .906**  | .429** | .429**  | .492** | 1      |

|         |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |
|---------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| Kinerja | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |    |
| Pegawai | N               | 63   | 63   | 63   | 63   | 63   | 63   | 63   | 63   | 63   | 63   | 63 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Olah Data Uji Reliabilitas

### 1. Variabel X

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921             | 9          |

### 2. Variabel Y

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .874             | 10         |

### Hasil Olah Data Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 12.549                      | 2.925      |                           | 4.290 | .000 |
|                           | Work Life Balance | .789                        | .081       | .782                      | 9.785 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil Uji Hipotesis (Uji T-Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 12.549                      | 2.925      |                           | 4.290 | .000 |
|                           | Work Life Balance | .789                        | .081       | .782                      | 9.785 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil Uji Hipotesis (Koefisien Determinasi)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .782 <sup>a</sup> | .611     | .604              | 2.045                      |

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Lampiran 4 : Dokumentasi



## Lampiran 5 : Surat Izin dan Balasan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGARDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411)965588 Makassar 90221 e-mail dp3m@uniismuh.ac.id

Nomor : 2739/05/C.4-VIII/XI/1445/2023  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

17 Rabiul Akhir 1445  
1 Nopember 2023 M

Kepada Yth,  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 266/05/A.2-II/XI45/2023 tanggal 13 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : LILY MULFIANI SYAM  
No. Stambuk : 10572 1125620  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 Nopember 2023 s/d 16 Januari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd  
NBM 1127761

11-23



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

|          |                          |             |
|----------|--------------------------|-------------|
| Nomor    | : 29366/S.01/PTSP/2023   | Kepada Yth. |
| Lampiran | : -                      | Bupati Gowa |
| Perihal  | : <u>Izin penelitian</u> |             |

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2739/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 01 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

|                   |  |
|-------------------|--|
| N a m a           | : LILY MULFIANI SYAM                   |
| Nomor Pokok       | : 105721125620                         |
| Program Studi     | : Manajemen                            |
| Pekerjaan/Lembaga | : Mahasiswa (S1)                       |
| Alamat            | : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar |

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 November 2023 s/d 16 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada Tanggal 13 November 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,  
 2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
DINAS PENDIDIKAN**

Alamat Jalan Mesjid Raya Telp. 867774 Kode Pos 92111 Sungguminasa

**IZIN PENELITIAN**

Nomor : 800/4066/DISDIK

Dasar : Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa Nomor : 503/1360/DPM-PSTP/PENELITIAN/XI/2023 Tanggal, 29 November 2023 Perihal Rekomendasi Penelitian, maka kepala Dinas Pendidikan Kab.Gowa

**MENGIZINKAN**

Kepada : Nama : LILY MULFIANI SYAM  
Tempat/Tanggal Lahir : Bulukumba / 4 Januari 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Nomor Pokok : 105721125620  
Program Studi : MANAJEMEN  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Panyutanah

Untuk : Mengadakan Penelitian di Dinas Pendidikan di Kabupaten Gowa dalam rangka penyusunan skripsi pada UNISMUH dengan Judul Penelitian : **"PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA"**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus melapor pada Kepala Dinas yang bersangkutan
2. Tidak Mengganggu proses kegiatan di Lokasi Penelitian
3. Harus mematuhi tata tertib dan peraturan di Kantor yang berlaku
4. Hasil penelitian 1 ( satu ) exemplar dilaporkan kepada Kepala Dinas Pendidikan

Kab.Gowa. Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 18 Desember 2022



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
**KEPALA DINAS**

**TAUFIQ MURSAD,ST**  
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c  
NIP : 197207011998031008

Tembusan :

1. Bupati Gowa ( sebagai laporan )
2. Peninggal

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
DINAS PENDIDIKAN**

Alamat: Jl. Mesjid Raya No.30 Telp. (0411) 887344 Kode Pos 92111 Sungguminasa

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/ 793 /DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TAUFIQ MURSAD, ST  
Nip : 19720701 1998003 1 008  
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda / IV.c  
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan Kab. Gowa

Menerangkan bahwa mahasiswa (i) di bawah ini :

Nama : Lily Mulfiani Syam  
Nim / Jurusan : 105721125620 / Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di Dina Pendidikan Kabupaten Gowa pada Tanggal 29 November 2023 - 16 Januari 2024.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Sungguminasa, 17 Januari 2024  
Kepala Dinas Pendidikan  
Kabupaten Gowa

**TAUFIQ MURSAD, S.T**  
Pangkat : Pembina Tingkat I  
NIP : 19720701 1998003 1 008

**Tembusan Kepada Yth :**

1. Pertiinggal



## Lampiran 6 : Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90221 Tlp (0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Lily Mulfiani Syam  
Nim : 105721125620  
Program Studi : Manajemen

| No | Bab   | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1  | Bab 1 | 10 %  | 10 %         |
| 2  | Bab 2 | 25 %  | 25 %         |
| 3  | Bab 3 | 9 %   | 10 %         |
| 4  | Bab 4 | 8 %   | 10 %         |
| 5  | Bab 5 | 0 %   | 5 %          |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

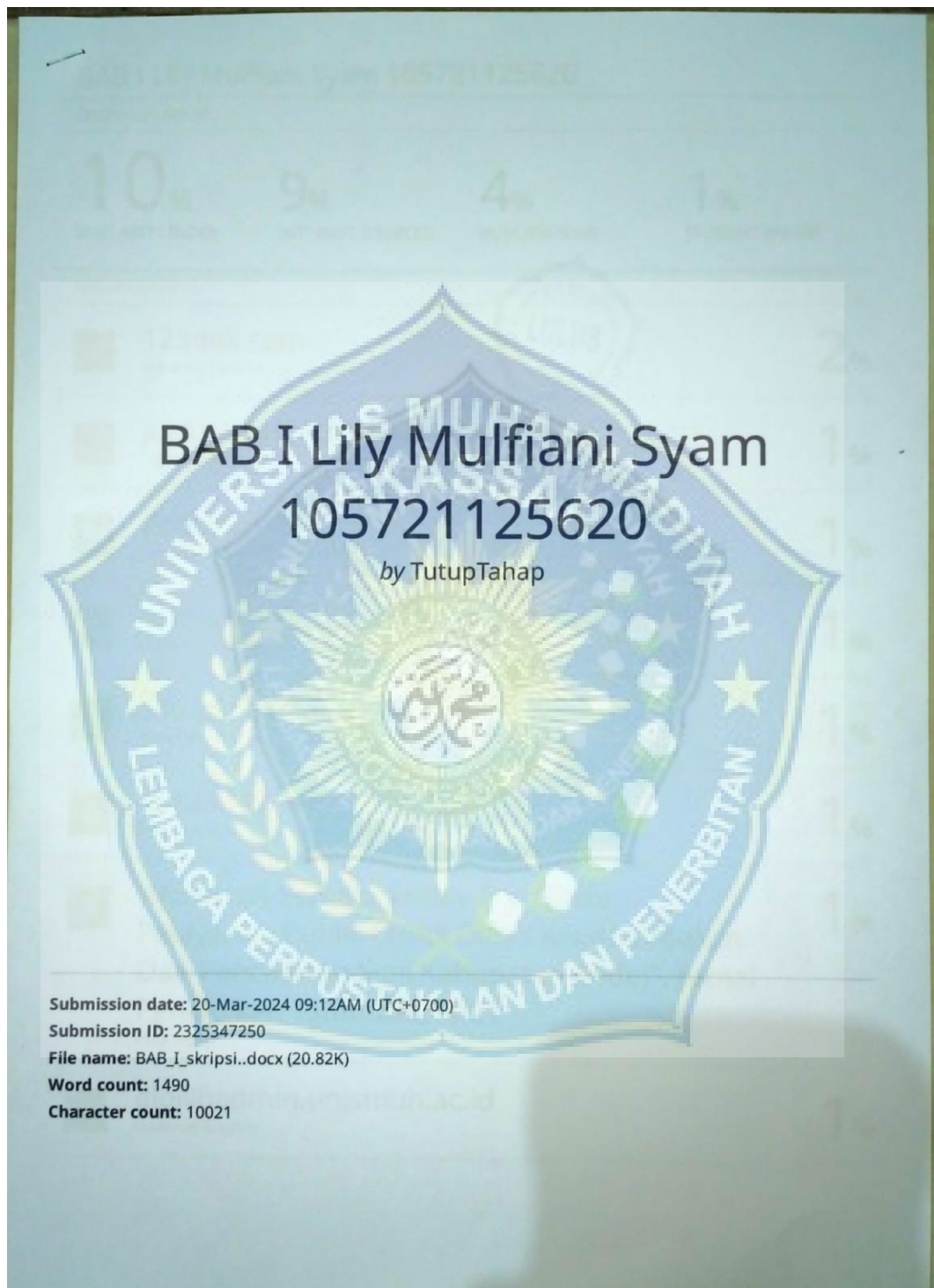
Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 20 Maret 2024  
Mengetahui,  
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



*Lily Mulfiani Syam*  
UPT Per. & Hum., M.I.P.  
964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

**Lampiran 7 : Bukti Tes Plagiat Per Bab**

## BAB I Lily Mulfiani Syam 105721125620

### ORIGINALITY REPORT

**10%**

SIMILARITY INDEX

**9%**

INTERNET SOURCES

**4%**

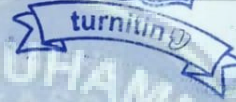
PUBLICATIONS

**1%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | <b>123dok.com</b><br>Internet Source   | 2% |
| 2 | <b>jurnal.untan.ac.id</b><br>Internet Source   | 1% |
| 3 | <b>docplayer.info</b><br>Internet Source   | 1% |
| 4 | <b>unesaprodijepang.wordpress.com</b><br>Internet Source   | 1% |
| 5 | <b>elib.unikom.ac.id</b><br>Internet Source  | 1% |
| 6 | <b>id.123dok.com</b><br>Internet Source  | 1% |
| 7 | <b>Agustinus Samgar Friday Fry. "Etika Pelayanan Publik (Studi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ende)", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2021</b><br>Publication | 1% |
| 8 | <b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b><br>Internet Source   | 1% |



## BAB II Lily Mulfiani Syam

105721125620

by TutupTahap

**Submission date:** 20-Mar-2024 09:13AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2325348002

**File name:** BAB\_II\_Skripsi.docx (27.94K)

**Word count:** 667

**Character count:** 4470



# BAB III Lily Mulfiani Syam

105721125620

by TutupTahap



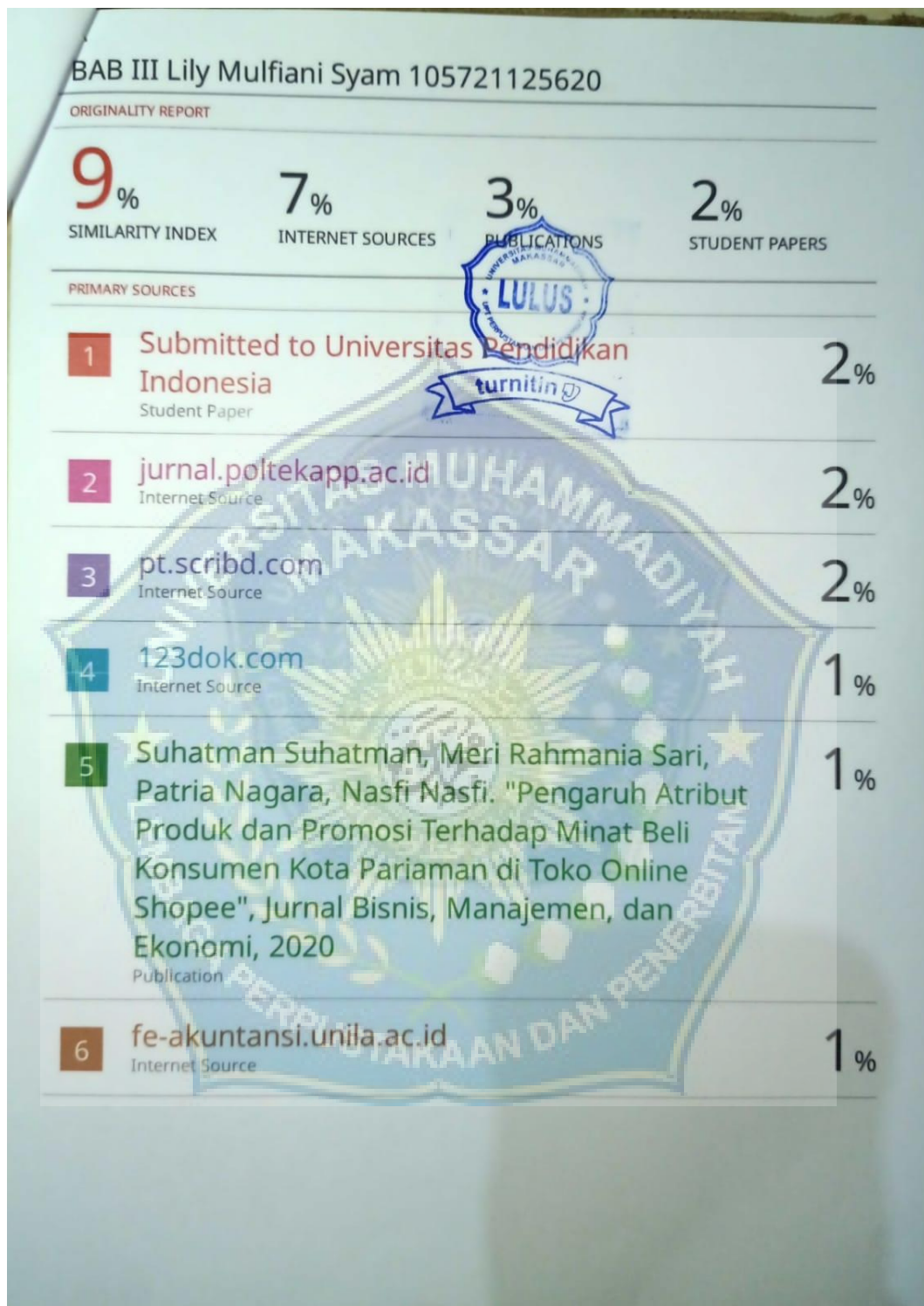
Submission date: 20-Mar-2024 09:14AM (UTC+0700)

Submission ID: 2325348899

File name: BAB\_III\_Skripsi.docx (19.51K)

Word count: 704

Character count: 4725



# BAB IV Lily Mulfiani Syam 105721125620

by TutupTahap

**Submission date:** 20-Mar-2024 09:15AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2325349821

**File name:** BAB\_IV\_skripsi.docx (93.64K)

**Word count:** 993

**Character count:** 6677



**BAB IV Lily Mulfiani Syam 105721125620**

ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| <b>8%</b>        | <b>5%</b>        | <b>2%</b>    | <b>6%</b>      |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman<br>Student Paper  | <b>2%</b> |
| <b>2</b> | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945<br>Surabaya<br>Student Paper   | <b>1%</b> |
| <b>3</b> | Submitted to Universitas Muhammadiyah<br>Makassar<br>Student Paper  | <b>1%</b> |
| <b>4</b> | Submitted to Universitas Respati Indonesia<br>Student Paper   | <b>1%</b> |
| <b>5</b> | repository.ptiq.ac.id<br>Internet Source  | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | repository.iainpalopo.ac.id<br>Internet Source  | <b>1%</b> |
| <b>7</b> | Agus Purwoko, M. Zulkarnain Yuliarso, .<br>Ardiyansyah. "HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR<br>INTERNAL DAN EKSTERNAL DENGAN<br>TINGKAT PARTISIPASI ANGGOTA KELOMPOK<br>PETANI PEMAKAI AIR (KP2A) (Studi Kasus di | <b>1%</b> |

# BAB V Lily Mulfiani Syam 105721125620

by TutupTahap

**Submission date:** 18-Mar-2024 09:00AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2323111431

**File name:** BAB\_5.docx (22.55K)

**Word count:** 137

**Character count:** 900

BAB V Lily Mulfiani Syam 105721125620

---

ORIGINALITY REPORT

---

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 0%               | 0%               | 0%           | 0%             |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

---

PRIMARY SOURCES

---

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off



The image shows a Turnitin Lulus stamp in blue ink, indicating that the document has passed the plagiarism check. The stamp features the Turnitin logo and the word "LULUS" in a decorative frame. A large, semi-transparent watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo is overlaid on the page. The logo is a shield-shaped emblem with a central sunburst and Arabic calligraphy, surrounded by the text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR" and "LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN".

### BIOGRAFI PENULIS



LILY MULFIANI SYAM, Panggilan Lily lahir di Bulukumba pada tanggal 04 Januari 2002 dari pasangan suami istri Bapak Syamsuddin dan Ibu Rusni. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Kr Bontotangnga No 45 Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SDN 41 Matekko pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 4 Bulukumba pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 19 Bulukumba dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.