

**PENGARUH *PERCEIVED FAMILY SUPPORT* DAN
PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT TERHADAP
WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)**

SKRIPSI



**SRI HAMDANA SYAHRUL
105721102220**

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH *PERCEIVED FAMILY SUPPORT* DAN
PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT TERHADAP
WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

SRI HAMDANA SYAHRUL

105721102220

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi 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

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5)

“ Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(Q.S Ar-Ruum : 60)

PERSEMBAHAN

**Alhamdulillah Puji Syukur Kupanjatkan atas kehadiran Allah SWT.
Atas Ridho serta karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat
terselesaikan dengan baik.**

**Tiada lembar yang paling inti dalam skripsi ini kecuali lembar
persembahan. Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua
saya dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan,
nasehat, dan kasih sayang serta senantiasa mendoakan
keberhasilan di setiap langkahku.”**

PESAN DAN KESAN

**"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu.
Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk
menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan
selalu berjalan lancar. Tapi gelombang - gelombang itu yang nanti
akan bisa kau ceritakan.**

**“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Allah, Prove
Them Wrong”**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Aiauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411)
866972Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Family Support* Dan
Perceived Workplace Support Terhadap *Work Life
Balance* dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas
Ketenagakerjaan Kota Makassar)

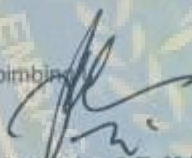
Nama Mahasiswa : Sri Hamdani Syahrul
NIM : 105721102220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia
penguji Seminar Hasil starta (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
Makassar, 12 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Ahmad Ac. S.T., M.M
NIDN: 0903076201



Dr. Samsul Rizal S.E., M.M
NIDN: 0907028401

Mengetahui

Ketua Program Studi
Manajemen,




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


Nasrullah S.E., M.M
NBM: 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Sri Hamdana Syahrul, Nim : 105721102220, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 02 Dzulqaidah 1445 H / 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Dzulqaidah 1445H
12 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | |
| 2. Ketua | : Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, SE, M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 4. Penguji | : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
3. Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M
4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M | |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si
NBM 651-687



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Hamdana Syahrul
Stambuk : 105721102220
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh *Perceived Family Support* Dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)

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

Makassar, 12 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Sri Hamdana Syahrul
METERAI TEMPEL
5000
ALX120174540
NIM: 105721102220

Diketahui Oleh,



Dr. Andi Hamdan, SE., M.Si
NBM: 631 507

Ketua Program Studi
Manajemen,

Wasrullah
Wasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Sri Hamdana Syahrul
NIM : 105721102220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi 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 *Perceived Family Support* Dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)

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, 12 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,


Sri Hamdana Syahrul
NIM: 105721102220



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Perceived Family Support* Dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota 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 terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta, Alm Bapak Syahrullah dan Ibu Nurhaedah yang senantiasa memberi semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus. dan juga untuk adik – adikku serta sahabatku 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 do'a 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 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, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE.,M.M selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bsinis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Ahmad Ac, S.T.,M.M Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M Selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan- rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tdak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Untuk Rahmat Irfandi terima kasih telah menjadi support system dan motivator yang baik setelah orang tua dan keluarga.
10. Saudara Seperjuangan St Aisyah, Jumaini , Akhsanul Mar'ah, Aslinda Anwar, Sirma yang senantiasa menjadi tempat cerita, tempat pulang yang selalu ada disaat hamda butuh.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulis Skripsi ini.

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

Muda - mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya Almamater tercinta kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Makassar, 12 Mei 2024

Sri Hamdana Syahrul



ABSTRAK

SRI HAMDANA SYAHRUL. 2024. Pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar). Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Achmad Ac dan Samsul Rizal.

Tujuan penelitian ini Menganalisis pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar . Sampel ini diambil dari pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS), maka dapat disimpulkan bahwa: Analisis pengaruh *Perceived Family Support* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,411 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak memiliki pengaruh positif *Perceived Family Support* terhadap Kinerja Pegawai, Analisis pengaruh *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Pegawai, Analisis pengaruh *Perceived Family Support* terhadap *Work Life Balance*. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Family Support* terhadap *Work Life Balance*, Analisis pengaruh *Perceived Workplace Support* (X2) terhadap *Work Life Balance*. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* terhadap *Work Life Balance*, dan Analisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,458 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Perceived Family Support*, *Perceived Workplace Support*, Kinerja Pegawai, *Work Life Balance*

ABSTRACT

SRI HAMDANA SYAHRUL. 2024. *The Influence of Perceived Family Support and Perceived Workplace Support on Work Life Balance and Employee Performance (Study at the Makassar City Employment Service). Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Achmad Ac and Samsul Rizal.*

The purpose of this research is to analyze the influence of Perceived Family Support and Perceived Workplace Support on Employee Performance in the Makassar City Employment Service. This sample was taken from employees of the Makassar City Employment Service Office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out using research instruments, data analysis was quantitative/statistical in nature, with the aim of testing predetermined hypotheses. Based on the results of research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application, it can be concluded that: Analysis of the influence of Perceived Family Support on Employee Performance obtained a significance value of $0.411 > 0.05$. So it can be concluded that Perceived Family Support does not directly have a positive influence on Employee Performance. Analysis of the influence of Perceived Workplace Support on Employee Performance. A significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained. So it can be concluded that there is a direct significant influence of Perceived Workplace Support on Employee Performance. Analysis of the influence of Perceived Family Support on Work Life Balance. A significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained. So it can be concluded that there is a direct significant influence of Perceived Family Support on Work Life Balance. Analysis of the influence of Perceived Workplace Support (X2) on Work Life Balance. A significance value of $0.008 < 0.05$ was obtained. So it can be concluded that there is a direct significant influence of Perceived Workplace Support on Work Life Balance, and Analysis of the influence of Work Life Balance on Employee Performance. A significance value of $0.458 > 0.05$ was obtained. So it can be concluded that there is no direct significant influence of Work Life Balance on Employee Performance.

Keywords: Perceived Family Support, Perceived Workplace Support, Employee Performance, Work Life Balance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	viii
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
a. Kinerja Pegawai.....	7
b. <i>Perceived Family Support</i>	10
c. <i>Perceived Workplace Support</i>	12
d. <i>Work Life Balance</i>	16
B. Tinjauan Empiris	20
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis	28
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35

C. Jenis dan Sumber Data	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Metode Analisis Data	39
H. Uji Hipotesis	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan	72
BAB V. PENUTUPAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	37
Tabel 3.2 Skor Penilaian	38
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan umur	53
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja	55
Tabel 4.4 Frekuensi Variabel <i>Perceived Family Support</i>	56
Tabel 4.5 Frekuensi Variabel <i>Perceived Workplace Support</i>	57
Tabel 4.6 Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i>	58
Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen <i>Perceived Family Support</i>	60
Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen <i>Perceived Workplace Support</i>	61
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen <i>Work Life Balance</i>	62
Tabel 4.11 Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi	64
Tabel 4.13 Uji Normalitas	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Mediasi.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh Mediasi Model Summary X1 dan X2.....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Mediasi.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1 Sturktur Organisasi	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terdapat banyak faktor yang berperan dalam terciptanya keunggulan bagi suatu organisasi. Salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan adalah aspek sumber daya manusia. Organisasi dapat bertahan dan akan terus berkembang apabila sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut memiliki keunggulan serta daya saing terhadap tuntutan zaman dan ketatnya persaingan yang terjadi saat ini. Keseimbangan antara kehidupan di dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan atau instansi dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja pegawai dapat membuat selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*worklife balance*). Kita bekerja semata-mata untuk mencari rezeki. Bonusnya adalah karir, ilmu yang tiada batasnya serta pengalaman-pengalaman yang berharga (Badrianto & Ekhsan, 2021). Perubahan alam di tempat kerja ditambah dengan perubahan tingkat sosial budaya telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Meningkatnya permintaan, meningkatnya kesadaran di kalangan wanita, meningkatkan tingkat stres, meningkatkan tingkat keluarga telah menyulitkan orang untuk mengatasi pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka.

Work life balance didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mampu mengelola berbagai peran dalam kehidupan mereka, termasuk pekerjaan, keluarga dan tanggung jawab penting lainnya (Andra et al., 2022). *Work life balance* dalam kualitas baik maka mendorong adanya semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab penuh di tempat kerja maupun bersosial dan rasa puas dengan apa yang dimiliki termasuk pekerjaannya. Ketika perusahaan dapat menerapkan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* bagi pegawai, maka akan tercipta kenyamanan saat melakukan pekerjaan di perusahaannya sehingga timbul upaya optimal dari diri pegawai dan berdampak pada *engagement* antar keduanya.

Persepsi dukungan keluarga adalah variabel yang muncul dari bentuk dukungan keluarga para pegawai. Dukungan keluarga bisa sangat membantu seseorang dalam meraih keseimbangan kehidupan-kerja. Selain dukungan keluarga, dukungan dari lingkungan kerja dan organisasi atau perusahaan juga dipandang perlu untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja yang seimbang. Dukungan dari tempat kerja (*perceived workplace support*) dapat diartikan sebagai sebuah persepsi dari seseorang terhadap bagaimana organisasi memberikan penghargaan dan apresiasi atas sumbangsih yang mereka berikan. Persepsi dukungan tempat kerja juga berisikan mengenai persepsi pegawai mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Mustikaningrum & Perdana, 2022). Selain membutuhkan lingkungan kerja dan keluarga dalam keseimbangan kehidupan kerja seseorang juga harus diperkuat dengan partisipasi dari organisasi atau perusahaan. Kebijakan keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada

program atau ketentuan yang ditetapkan dan dijalankan oleh organisasi untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Adapun penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Pramono & Rivai, 2023) Hasil penelitian membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*, namun *work family conflict* tidak berpengaruh. Selanjutnya, *perceived organizational support* terbukti tidak berpengaruh langsung namun melalui mediasi *work life balance* terhadap kepuasan kerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tanpa melalui mediasi. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Badrianto & Ekhsan, 2021) Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa cabang PT. Bank Sulselbar Makassar. Dan (Mustikaningrum & Perdhana, 2022) Hasil penelitian menunjukkan yaitu keseimbangan kehidupan-kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja. Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja.

Work-life balance terjadi ketika pegawai dapat menyeimbangkan antara kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketika *work-life balance* terjadi hal ini dapat meminimalkan konflik yang terjadi, apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan waktu antara urusan pribadi ataupun kegiatan di tempat kerja akan menimbulkan konflik pada kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki beban kerja yang tinggi akan mudah untuk mengalami tekanan sehingga akan mudah juga mengalami stres. Ketika stres dibiarkan dalam jangka waktu yang lama hal ini akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* merupakan perasaan umum dari kelelahan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan, rendahnya *work life balance* serta tingginya beban kerja pada karyawan akan dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja pegawai saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan.

Pemerintah Kabupaten kota telah memiliki kode etik pegawai yang tujuannya untuk meningkatkan disiplin pegawai, menjamin terpeliharanya tata tertib, menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan iklim yang kondusif dan menciptakan kondisi kerja dengan perilaku yang professional serta meningkatkan citra dan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelusuran informasi oleh penulis ternyata masih banyak pegawai di Lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melakukan penyimpangan termasuk berani membolos, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan disiplin menyalahgunakan tugasnya setiap hari. Sekalipun memiliki sanksi tapi sangat jarang dilakukan sehingga tidak menimbulkan efek jera atau menimbulkan rasa takut bagi mereka. Masih banyak pegawai kurang sadar dengan perilaku dan perbuatan

yang melanggar kode etik di Lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dari itu peneliti ingin meneliti di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan mengangkat judul **“Pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah dengan rumusan sebagai berikut.

1. Apakah *Perceived Family Support* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
2. Apakah *Perceived Workplace Support* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
3. Apakah *Perceived Family Support* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
4. Apakah *Perceived Workplace Support* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
5. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Perceived Family Support* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
2. Menganalisis pengaruh *Perceived Workplace Support* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
3. Menganalisis *Perceived Family Support* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
4. Menganalisis *Perceived Workplace Support* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
5. Menganalisis *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

D. Manfaat Peneitian

Penelitian ini memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan *Kinerja Pegawai*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk terus meningkatkan loyalitas pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

a. Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Mustikawati, 2015).

Wirawan (2008) mengemukakan ada tiga jenis dimensi kinerja yaitu: *Pertama*, Hasil Kerja, Indikatornya Kualitas pekerjaan, Kuantitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. *Kedua*, Perilaku Kerja, Indikatornya ketelitian, kerjasama dan disiplin kerja. *Ketiga*, Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan beradaptasi dan kejujuran. Ketiga dimensi tersebut akan digunakan sebagai dimensi dalam variabel Studi kinerja.

Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan

perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

a) Dimensi Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan. Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis

pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih (Bangun, 2017).

b) Yang diukur dalam Kinerja Pegawai

Setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut (Sedarmayanti, 2020):

1. Aspek Finansial. Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.
2. Kepuasan Konsumen. Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas baik. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.
3. Operasi Bisnis Internal. Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.
4. Kepuasan Pegawai. Pegawai merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata.

Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka kehancuran organisasi sulit dicegah.

5. Waktu. Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Kita sering membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima, kadang sudah tidak relevan.

b. *Perceived Family Support*

Persepsi dukungan keluarga didefinisikan sebagai sebuah persepsi dari sebuah individu mengenai sejauh mana anggota keluarga peduli dan berkomitmen untuk mengerjakan tugas rumah dan membantu satu sama lain. (Mustikaningrum & Perdhana, 2022).

Dukungan keluarga menurut Sarafino dan Smith (2011) adalah dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai. Dukungan keluarga menurut House dan Kahn (1985) adalah hubungan interpersonal yang memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh anggota keluarga seperti perhatian, evaluasi dan interaksi dengan lingkungan.

Aspek-aspek dukungan keluarga dalam penelitian ini menggunakan operasionalisasi dari empat jenis atau bentuk dukungan keluarga yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011). Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa dukungan keluarga memiliki beberapa aspek yaitu: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah dukungan yang diberikan pada seseorang dalam bentuk perhatian, kepedulian, rasa empati, penerimaan, dan dorongan sehingga orang tersebut merasa dicintai dan diperhatikan ketika sedang menghadapi tekanan dalam hidupnya. Ibu pekerja yang memiliki dukungan emosional yang baik akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan cara menghargai setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diterimanya.

2. Dukungan Instrumental

Dukungan Instrumental yaitu dukungan yang secara langsung atau nyata berupa bantuan barang, bantuan finansial maupun bantuan jasa dari orang lain untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu ketika seseorang sedang mengalami tekanan maupun ancaman. Ibu pekerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya akan merasa tertolong dengan adanya kerabat maupun teman yang membantunya, sehingga ibu pekerja tidak merasa tertekan dan menikmati saat melaksanakan tugasnya sebagai guru wanita yang bekerja penuh waktu dan ibu rumah tangga.

3. Dukungan Informasi

Dukungan ini diberikan kepada individu untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi, dukungan yang diberikan dalam bentuk saran, arahan atau nasehat, atau feedback sehingga dapat membantu individu tersebut saat mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan antara memprioritaskan keluarga atau pekerjaan disaat waktu yang bersamaan, maka individu akan

memerlukan nasihat dari orang terdekat untuk dapat memutuskan sesuatu dengan bijak.

4. Dukungan Penghargaan

Dukungan ini dapat diberikan dalam bentuk hadiah dan pujian terhadap apa yang telah dilakukan oleh individu dan dapat memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok yang saling berbagi minat dan melakukan aktivitas social bersama.

Family Support (dukungan keluarga) adalah dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai. Family support memiliki peranan penting dalam menyeimbangkan pekerjaan di dalam rumah maupun diluar rumah. Dengan dukungan keluarga lah kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan memiliki perasaan positif Work life balance atau keseimbangan kerja didefinisikan sejauh mana pekerja merasa puas dan menyeimbangkan pada peranperannya di dalam kehidupan pekerjaannya maupun diluar kehidupan pekerjaannya.

c. *Perceived Workplace Support*

Persepsi dukungan tempat kerja didefinisikan sebagai sebuah persepsi pegawai terhadap apresiasi dari kontribusi dan kinerja pegawai serta persepsi mereka terhadap kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai. (Mustikaningrum & Perdana, 2022).

Ketika pegawai memiliki persepsi bahwa pekerjaannya di hargai dan sangat di perdulikan oleh tempat kerja, hal ini mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan organisasi kedalam identitas mereka. Isenberger, et. al., (1986) dalam Mangundjaya (2011) menyatakan

Dukungan Organisasi (Organizational support) mengarah pada pemahaman karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai dedikasi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Dukungan Organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi pegawai terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees well-being*). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organizational support mempunyai dampak baik bagi individu maupun organisasi. Dampak tersebut menurut Indriana, et. al dalam Baliartati (2016), antara lain:

1. Komitmen Organisasi

Pegawai yang mempersepsikan tingkat organizational support yang tinggi melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa organisasi berkomitmen terhadap dirinya. Sebagai balasannya, pegawai pun berkomitmen terhadap organisasi.

2. Kesiapan untuk berubah

Organisasi yang peduli dengan kemajuan yang dicapai oleh para pegawai membuat pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Ketika organisasi ingin menjadi lebih baik, pegawai cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi.

3. Intensitas meninggalkan organisasi

Pegawai yang mempersepsikan dukungan tinggi dari organisasi akan membuat pegawai betah bersama organisasi. Pegawai cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi.

4. *Organizational citizen behavior*

Dukungan organisasi yang tinggi membuat pegawai percaya pada organisasi. Dengan kepercayaan tersebut, pegawai mau melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab mereka dengan sukarela.

5. Kepuasan kerja

Dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap job satisfaction pegawai. Pegawai yang merasa adanya dukungan organisasi yang tinggi cenderung puas terhadap gaji, rekan kerja, atasan dan promosi.

Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap karyawan yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai yaitu:

1. Sikap Organisasi terhadap Ide-Ide Pegawai

Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh karyawan. Jika organisasi memandang ide-ide karyawan sebagai kontribusi konstruktif, yang dapat dicapai melalui perencanaan yang matang maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki pandangan positif mengenai dukungan organisasi terhadap mereka. Sebaliknya, jika perusahaan

selalu menolak ide-ide pegawai dan semua keputusan dari pimpinan maka dukungan organisasi akan negatif.

2. Respon terhadap Pegawai

Organizational support juga dipengaruhi oleh respon pegawai yang menghadapi masalah. Jika organisasi cenderung diam dan tidak berusaha membantu individu yang terlibat, maka pegawai akan melihat bahwa organisasi tidak memberikan dukungan kepada karyawan.

3. Respon terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan

Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat dukungan organisasi bagi pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya. Pegawai dapat melihat bahwa organisasi memberikan dukungan sehingga orang-orang dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Rosyiana (2019: 62) terdapat tiga indikator dalam dukungan organisasi diantaranya:

1. Keadilan

Keadilan prosedural yang digunakan sebagai cara untuk menentukan pembagian yang merata terhadap pegawai.

2. Dukungan atasan

Dukungan atasan merupakan pandangan umum pegawai terhadap peran atasan mengenai sejauh mana atasan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Penghargaan dan kondisi kerja

Bentuk penghargaan organisasi dan kondisi kerja antara lain gaji, pengakuan, promosi, pelatihan, dan keamanan dalam bekerja.

d. *Work Life Balance*

Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori diatas *Work-Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya Ganapathi (2016:126).

Pandiangan (2018) menyatakan *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. *Work-Life Balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Work-Life Balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan

mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *Work-Life Balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Lockwood, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2019:5) sebagai berikut:

1. Gender Peran

Seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *Work-Life Balance*.

5. *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Program keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *Work-Life Balance* (Pangemanan, 2017:2):

a. Bagi organisasi

1. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
2. Meningkatkan hasil kerja pegawai.
3. Adanya loyalitan dan komitmen seorang pegawai.
4. Tingginya retensi pelanggan.
5. Berkurangnya Turnover pegawai.

b. Bagi Pegawai

1. Meningkatnya kepuasan kerja.
2. Semakin tingginya keamanan kerja (job security).
3. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan-kerja.
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Menurut Rincy & Panchanatham (2020), terdapat empat dimensi dalam mengukur *Work-Life Balance*, diantaranya adalah:

a. *Intrusion of personal life into work (IPLW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menundunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

b. *Intrusion of work into personal life (IWPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

c. *Work enhancement by personal life (WEPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi.

Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

d. *Personal life enhancement by work* (PLEW)

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.

B. Tinjauan Empiris

Sebelum peneliti ini dilakukan terdapat peneliti-peneliti terdahulu telah meneliti dengan peneliti ini antara lain:

Tabel 2.1 Peneliti Tedahulu

No	Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Pramono & Rivai, 2023)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai KPP Madya Semarang Yang Melaksanak	<i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Work Family Conflict</i> , <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, <i>Work From Home</i> .	Metode regresi linier berganda (<i>ordinary least square</i>), dan uji mediasi (<i>sobel test</i>). Tahapan pengujian: analisis persamaan regresi, uji model (uji F dan koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji mediasi (<i>sobel test</i>).	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> , namun <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh. Selanjutnya, <i>perceived organizational support</i> terbukti tidak berpengaruh langsung namun melalui mediasi <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja.

		an Work from Home)			Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tanpa melalui mediasi. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	(Amin et al., 2023)	Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja	Dukungan Keluarga, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja, Kinerja	pengujian <i>outer model</i> dengan mengacu pada nilai loading factor 0,7 dan nilai <i>p-values</i> signifikansi (<0,05) (Hair dkk. dalam Mahfud dan Ratmono, 2013:65). <i>inner model</i> dengan mempertimbangkan nilai <i>bootstrapping</i> . Data hasil questioner diolah dengan menggunakan program <i>structural equation modeling-partial least squares</i> (SEM-PLS) dengan	Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa cabang PT. Bank Sulselbar Makassar.

				menggunakan <i>software</i> SmartPLS v.3.0.	
3	(Badrianto & Ekhsan, 2021)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	<i>Work-life Balance</i> , Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi	Alat analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan <i>software</i> Smart PLS	work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. work-life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam

					organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.
4	(Mustikani ngrum & Perdhana, 2022)	Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja Dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Perempuan Di Kecamatan Banyumani k)	Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja, Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis partial least square (PLS) yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain	Hasil penelitian menunjukkan keseimbangan kehidupan-kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja. Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja.
5	(Budiani, 2021)	Hubungan Antara Persepsi	Persepsi dukungan organisasi	Kolmogorov-Smirnov, uji linieritas,	Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai

		Dukungan Organisasi Dengan <i>Work-Life Balance</i> Pada Karyawan Staf Gudang Pt. X	, Work-life balance	Analisis data atau Uji hipotesis satu arah (one-tailed). Uji	koefisien korelasi sebesar 0.623 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan <i>work-life balance</i> . Nilai koefisien korelasi menunjukkan terdapat arah hubungan yang positif dan signifikan, dapat diartikan semakin tinggi atau positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula <i>work-life balance</i> yang dimiliki karyawan staf gudang PT. X.
6	(Andra et al., 2022)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dan <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Karyawan	POS, Budaya Organisasi , WLB	Metode regresi linier berganda (<i>ordinary least square</i>), dan uji mediasi (sobel test). Tahapan pengujian: analisis persamaan regresi, uji model (uji F dan koefisien	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived organizational culture</i> dan <i>organizational culture</i> memiliki pengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

				determinasi, uji hipotesis, dan uji mediasi (<i>sobel test</i>).	
7	(Prasetyo, Anindita, & Purwanda sai, 2021)	Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Otonomi Kerja, Beban Kerja, Worklife Balance, Kinerja, Kepuasan Kerja, Pejabat Fungsional	Menggunakan aplikasi SPSS. Uji validitas menggunakan pengukuran Measure of Sampling Adequacy (MSA) dan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dengan nilai parameter untuk masing-masing item pertanyaan lebih dari 0,5. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha mengacu pada parameter nilai menurut Hair et al.	Berdasarkan hasil analisis SEM disimpulkan bahwa pertama, terdapat hubungan positif antara otonomi kerja terhadap kinerja. Kedua, terdapat hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja dan ketiga, terdapat hubungan positif antara work-life balance terhadap kinerja. Peran variabel kepuasan kerja sebagai mediator mampu meningkatkan pengaruh variabel otonomi kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Namun untuk pengaruh mediasi dari variabel work-life balance tidak lebih besar dari pengaruh antara work-life balance dan kinerja secara langsung.
8	(Saifullah, 2020)	Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement	<i>Work-Life Balance, Flexible Work Arrangement</i> , dan	Analisis statistik deskriptif, dianalisis menggunakan statistik untuk	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel <i>work-life balance dan flexible work arrangement</i> tidak

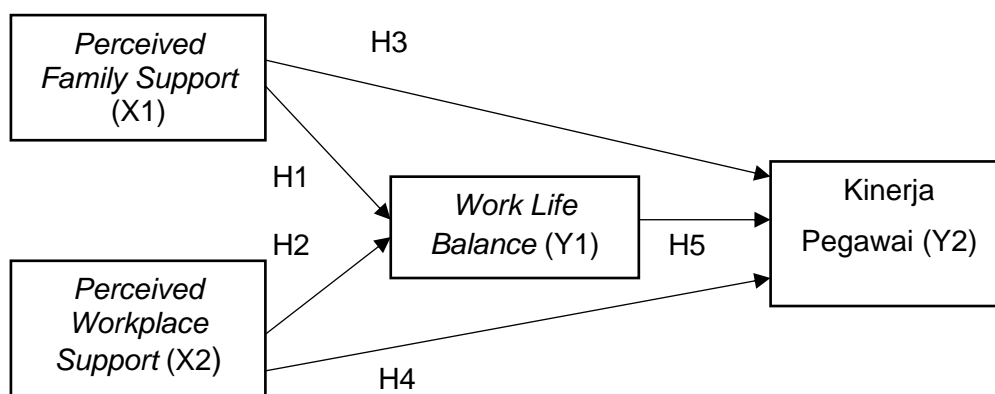
		Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi	Kinerja Karyawan.	mengetahui jawaban masalah yang diteliti menggunakan SPSS	berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar -1.258 dan nilai sig. sebesar 0.218 ($p>0.05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja karyawan. Dan pada hasil uji t mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.625 dan nilai sig. sebesar 0.013 ($p>0.05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara <i>Flexible Work Arrangement</i> terhadap Kinerja Karyawan. Nilai <i>adjusted R square</i> hanya 0.282, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel <i>work-life balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> berpengaruh sebesar 28.2% terhadap kinerja karyawan dan selebihnya 71.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
--	--	--	-------------------	---	--

9	(Aristiyani, Nurdin, Assa, Sugiarti, & Suhariadi)	Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X	Work Life Balance, Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, Keterlekatan Kerja	Analisis Regresi Berganda, uji-t, analisis jalur, dan sobel-test.	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif work life balance terhadap kepuasan kerja (thitung = 2,703, probabilitas (ρ) = 0,010). (2) Terdapat pengaruh positif perceived organizational support terhadap kepuasan kerja (thitung = 3,435, probabilitas (ρ) = 0,001). (3) Terdapat pengaruh positif work life balance terhadap keterlekatan kerja (thitung = 5,212, probabilitas (ρ) = 0,000). (4) Terdapat pengaruh positif perceived organizational support terhadap keterlekatan kerja (thitung = 2,367, probabilitas (ρ) = 0,023). (5) Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap keterlekatan kerja (thitung = 4,129, probabilitas (ρ) = 0,000).
10	(Hidayati, Hayat, & Yuliani, 2023)	Pengaruh beban kerja, work life balance,	Kinerja account Representative,	Alat analisis yang digunakan adalah PLS-	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban

		kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja <i>account representative</i> dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating	Beban kerja, <i>Work-life balance</i> ; Kompetensi, Kepuasan kerja, Dukungan sosial	SEM (<i>Partial Least Square Structural Equation Modeling</i>) dengan metode <i>Two-Stage Approach</i>	kerja, <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja <i>Account Representative</i> . Sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja <i>Account Representative</i> . Dukungan sosial tidak dapat memoderasi pengaruh antara beban kerja, <i>work-life balance</i> , kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja
--	--	---	---	--	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting, kerangka konsep yang baik yang akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

1. Variabel X_1 dalam penelitian ini adalah *Perceived Family Support*.
2. Variabel X_2 dalam penelitian ini adalah *Perceived Workplace Support*.
3. Variabel Y_1 Dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance*
4. Variabel Y_2 dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diberikan berdasarkan teori-teori yang relevan dan fakta yang empiris melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti mengangkat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Perceived Family Support* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*

H2: *Perceived Workplace Support* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*

H3: *Perceived Family Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H4: *Perceived Workplace Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H5: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerikal (angka) serta diolah melalui metode statistika. Penelitian ini menguji pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel *Intervening*.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang beralamat di Jl. A.P Pettarani No. 72. Waktu penelitian ini berlangsung selama bulan mulai pada tanggal 29 januari 2024 sampai dengan 31 janurari 2024

C. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2) Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah tempat penelitian atau wilayah generalisasi yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu. (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 112 populasi.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan menggunakan undian dengan mengundi nama-nama subjek yang memenuhi karakteristik sebagai populasi.

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang representative adalah bergantung pada jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10 (Haidir, 2019) dan jumlah indikator pada penelitian ini adalah 12, jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

Sampel: Jumlah Indikator X 5

: 15 X 6

: 90 responden

E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala
<i>Perceived Family Support</i> (X1)	Persepsi dukungan keluarga yaitu dukungan atau kepedulian dari anggota keluarga terhadap individu baik berupa dukungan kenyamanan, perhatian, dan penghargaan.	Safarino dan Smith (2011) merumuskan indikator Variabel PFS dalam statement berikut: 1. Dukungan Emosional 2. Dukungan Instrumental 3. Dukungan Informasi 4. Dukungan Penghargaan	Likert
<i>Perceived Workplace Support</i> (X2)	Persepsi dukungan tempat kerja yaitu bagaimana perusahaan ataupun organisasi mengapresiasi dari kontribusi dan kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan.	Baliartati (2016) merumuskan indikator terdiri dari: 1. Komitmen Organisasi 2. Kesiapan untuk berubah 3. Intensitas meninggalkan organisasi 4. <i>Organizational citizen behavior</i> 5. Kepuasan kerja	Likert
<i>Work Life Balance</i> (Y1)	<i>Work-Life Balance</i> adalah kemampuan seseorang individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.	Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan-kerja menurut Mcdonald (2005) terdiri dari 1. <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan kerja)	Likert
Kinerja Karyawan (Y2)	Kinerja adalah hasil kerja ukuran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Wirawan (2008) indikator dari kinerja Pegawai: 1. Kualitas Pekerjaan 2. Ketelitian 3. Pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan beradaptasi dan kejujuran	Likert

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti memperoleh informasi atau data dalam penelitian. Metode pengumpulan yang digunakan berupa data kusioner serta dokumentasi.

- a. Observasi adalah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung kelapangan untuk mengisi kusioner kepada responden.
- b. Kusioner untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kusioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Hal tersebut dikarenakan sifatnya sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisis permasalahan pokok yang dihadapi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skor Penilaian

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

Angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat negatif (sangat tidak setuju) terhadap pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan tanggapan yang bersifat positif (sangat setuju).

- c. Studi Kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel baik yang bersumber dari jurnal, buku, dan lain sebagainya.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Program For Social Science*) yang dimana data ini diolah dan di analisis untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya persentase dari persepsi responden mengenai *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui penilaian responden, peneliti menggunakan kuisisioner masing-masing disertai dengan lima pilihan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut jawaban responden.

2. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai KMO $\geq 0,50$ dengan nilai *anti image* $\geq 0,50$ dan nilai faktor *loading* $\geq 0,50$ menurut Ghazali (2018).

3. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila cronbach Alpha > 0,6.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2}\right)$$

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrument

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum a_b^2$: Jumlah varians butir

a_t^2 : Varians total

4. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov. Yang membuktikan apakah data terdistribusi normal dimana dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.

H. Uji Hipotesis

a) Uji Pengaruh Mediasi

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel yang lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun

tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependen. Perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai unstandardized coefficients regresi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

b) **Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R-Square*).**

Teknik analisis data *Moderated Regression Analysis (MRA)* digunakan untuk melihat hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun juga untuk melihat variabel moderasi dalam model dengan mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel moderasi dengan melakukan regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = X + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

$$Y = X + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e \quad (2)$$

Setelah dilakukan regresi dengan persamaan di atas, maka dapat terjadi beberapa kemungkinan dengan hasil sebagai berikut:

- a) Bukan sebagai variabel moderator melainkan variabel intervening atau variabel independen apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) akan tetapi berhubungan dengan variabel dependen (Y).
- b) Menjadi variabel moderator homologizer apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) dan tidak berhubungan dengan variabel dependen (Y).
- c) Menjadi variabel quasi moderator (moderator semu) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) dan

berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y). Hal ini dikarenakan variabel moderator (Z) menjadi variabel moderator sekaligus variabel independen.

d) Menjadi variabel pure moderator (moderator murni) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) namun tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y).

c) **Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R-Square*)**

Koefisien determinasi adalah tahapan uji untuk melihat dan menilai seberapa besar variabel bebas yang digunakan itu menggambarkan faktor-faktor dari variabel dependen yang digunakan. Artinya semakin tinggi nilai determinasi yang dihasilkan maka semakin menggambarkan mayoritas variabel yang mempengaruhi variabel dependen telah terwakilkan oleh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2018).

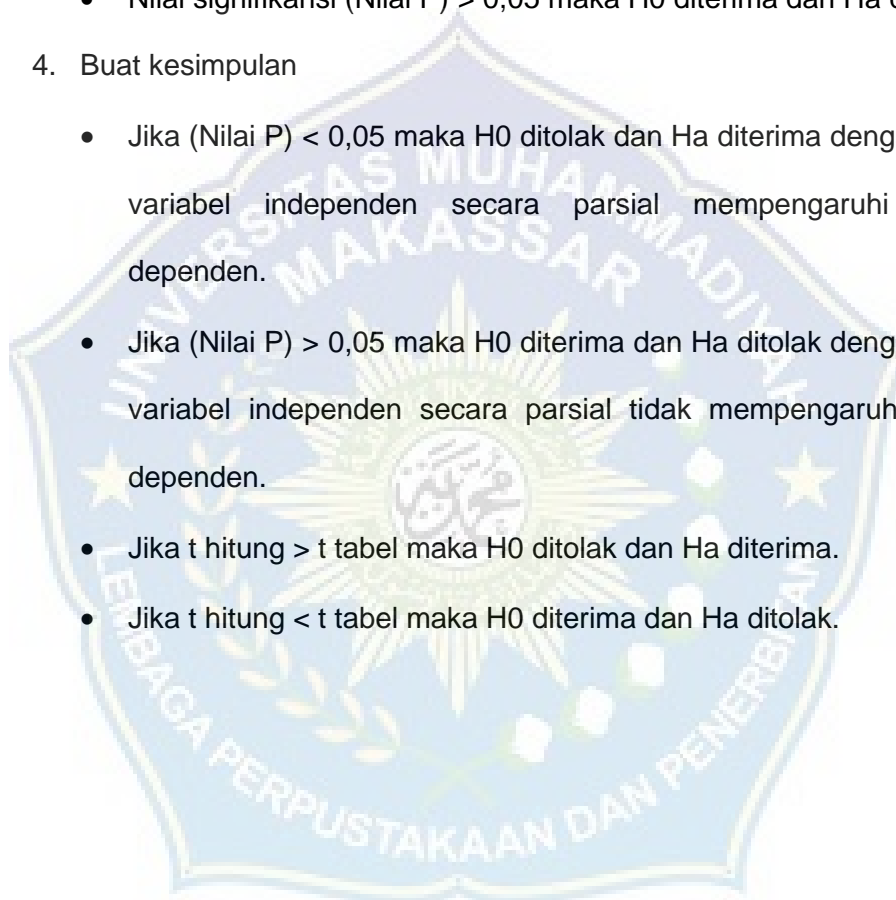
d) **Uji Signifikansi dengan Nilai t hitung**

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t adalah pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Tentukan rumus hipotesis

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, artinya variabel X1, X2, Z, tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

- $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, artinya variabel X_1, X_2, Z , tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y .
2. Tentukan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
 3. Menentukan signifikansi
 - Nilai signifikansi (Nilai P) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Nilai signifikansi (Nilai P) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 4. Buat kesimpulan
 - Jika (Nilai P) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
 - Jika (Nilai P) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.
 - Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Departemen yang disertai tugas untuk menangani masalah Tenaga Kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya.

Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa kabinet presidential, masalah perubahan berada pada dibawah dan ditangani oleh kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet Syarif III. Pergantian kabinet yang terjadi berulang kali, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden No.7 Th.1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Syarifuddin bahwa menteri perburuhan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah No.3 Th. 1947 tanggal 25 Juli 1947, eksistensi tugas pokok kementerian sosial, termasuk didalamnya pelimpahan organisasi jawatan perburuhan personil dan mata aggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja No. Kep. 28/MEN/1992 ditetapkan sebagai "hari jadi" Departemen Tenaga Kerja.

Pada periode demokrasi Liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan social. Pada masa RIS, Negara Kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada menteri Perburuhan di Yogyakarta. Setelah RIS bubar struktur organisasi Kementerian Perburuhan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi Kementerian Perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954).

Periode Demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit Presiden 5 Juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraan pada awal Demokrasi dipimpin. Kementerian perburuhan berada dalam naungan Menteri Inti Bidang Produksi dan dipimpin oleh seorang Menteri muda berubah menjadi menteri perburuhan dengan dibantu oleh 4 pembantu menteri yang kemudian bertambah menjadi 5 pembantu Menteri. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola Nasakom yang memberikan angin kepada PKI untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada.

Periode Orde Baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan

keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga kali pergantian Kabinet.

Dalam perkembangannya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan "Holding Company Type" beralih kependekatan "Integrated Type". Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tehun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi Departemen Tenaga Kerja bertambah 2 (dua). Unit Eselon I yaitu Direktorat Jenderal Binalattas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang menjadi DASA KARYA.

Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonomi.

Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004

pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Visi dan Misi Organisasi

a) Visi

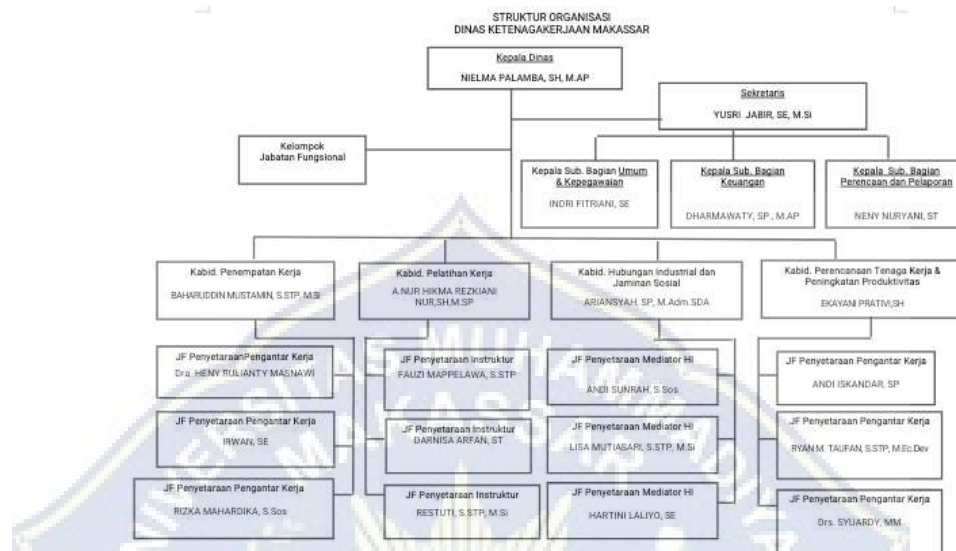
Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua.

b) Misi

1. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
3. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

3. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi



Struktur Organisasi

Gambar 4.1

2. Job Description

1. Kepala Dinas

- Mengkoordinasi penyusunan perencanaan kerja Dinas Tenaga Kerja.
- Membagi tugas Sekretariat, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Unit Pelaksanaan, Teknis Dinas atau kelompok jabatan Fungsional sesuai dengan bidangnya.
- Memberikan arahan kepada Sekretariat, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Unit Pelaksana, Teknis Dinas dan kelompok jabatan fungsional untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- Memberikan petunjuk kepada bawahan di lingkungan seksi penempatan Tenaga Kerja TTG, usaha mandiri dan TKMT agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

2. Sekretariat

- Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administrative bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat menyelenggarakan fungsi :
 - Pengelolaan Kesekretariatan.
 - Pelaksanaan urusan kepegawaian dinas.
 - Pelaksanaan urusan keuangan dan penyusunan neraca SKPD.
 - Pelaksanaan urusan keuangan urusan perlengkapan.
 - Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga.
 - Pengkoordinasian perumusan program dan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja.
 - Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang Perencanaan, Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja

- 1) Bidang Perencanaan, Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan, menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, melaporkan penyusunan rencana tenaga kerja, penyebar luasan informasi pasar kerja, pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang Penempatan, Perluasan dan Perencanaan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:
 - a. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja, bursa kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan.
 - b. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan penempatan tenaga kerja.
 - c. Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian izin dan pengawasan bidang penempatan dan pendayagunaan.
 - d. Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian izin dan pengawasan perpanjangan izin pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKAWP).
 - e. Mengelolah administrasi urusan tertentu.

4. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Syarat-Syarat Kerja dan Kesejahteraan

- 1) Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Syarat-Syarat Kerja dan Kesejahteraan mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan, mengkoordinasi, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi pembinaan hubungan industrial syarat-syarat kerja dan kesejahteraan.

2) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Syarat-Syarat Kerja dan Kesejahteraan menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyiapkan bahan pembinaan melalui pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Peraturan Perusahaan (PP), Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Koperasi Karyawan.
- b. Melakukan pengawasan ke P4-D/P4-P atau Peradilan Hubungan Industrial terhadap kasus PHI/PHK untuk mendapatkan kepastian hukum terhadap pihak-pihak yang berselisih.
- c. Melaksanakan pembinaan dan pembentukan LKS Bipartite di perusahaan dan mempersiapkan pokok-pokok pikiran sebagai bahan persidangan anggota LKS Tripartite.
- d. Melakukan penyuluhan dan pembinaan dalam badan-badan swasta yang mengelola jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja agar membentuk jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- f. Mengelola administrasi urusan tertentu.

5. Bidang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

1) Bidang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan,

mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi pengawasan dan perlindungan ketenakerjaan.

2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis perlindungan ketenagakerjaan.
- b. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pengendalian teknis pemberian perlindungan ketenagakerjaan.
- c. Menyiapkan bahan bimbingan dan pengawasan pada perusahaan yang meliputi pemeriksaan norma kerja, peraturan jamsostek, kesehatan kerja secara berkala.
- d. Menyiapkan bahan penyuluhan atau pembinaan dalam badan-badan swasta yang mengelola jaminan social (Jamsos) perlindungan tenaga kerja.
- e. Mengelola administrasi urusan tertentu.

6. Jabatan Fungsional

- Melaksanakan urusan rumah tangga unit.
- Melakukan pembinaan dan penyuluhan di bidang penyaluran dan penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja.
- Melakukan pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan melalui pelatihan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial (HI), Norma Keselamatan Kerja (K3) dan Norma Kerja.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya persentase dari persepsi responden mengenai *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui penilaian responden, peneliti menggunakan kuisioner masing-masing disertai dengan lima pilihan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut jawaban responden.

1) Usia/Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan umur

Usia/Umur	Frekuensi	Persentase (%)
25-30 tahun	9	9%
30-35 tahun	24	24%
35-40 tahun	19	19%
40-45 tahun	19	19%
45-50 tahun	12	12%
> 50 tahun	17	17%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa sampel responden penelitian pegawai dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang berusia antara 25 sampai dengan 30 tahun yakni sebanyak 9 orang (9%), sampel responden penelitian pegawai dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang berusia antara 30 sampai 35 tahun sebanyak 24 orang (24%),

sampel responden penelitian pegawai dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang berusia antara 33 sampai 40 tahun sebanyak 19 orang (19%), sampel responden penelitian pegawai dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang berusia antara 40 sampai 45 tahun sebanyak 19 orang (19%), sampel responden penelitian pegawai dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang berusia antara 45 sampai 50 tahun sebanyak 12 orang (12%), dan untuk sampel responden penelitian pegawai dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang berusia lebih dari atau sama dengan 50 tahun sebanyak 17 orang (17%).

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 30 sampai dengan 35 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 24%. Sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah responden yang berumur 25 sampai dengan 30 tahun dengan persentase 9%.

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	35	35%
Perempuan	65	65%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah 2024

Tabel di atas dapat diketahui data tentang jenis kelamin responden penelitian. Responden penelitian terdiri dari laki-laki

sebanyak 35 orang dengan persentase 35% dan perempuan berjumlah 65 orang dengan persentase 65%. Perbedaan jumlah antara responden laki-laki dengan responden perempuan cukup banyak yaitu sebanyak 30 orang. Berdasarkan data tabel di atas, mayoritas responden adalah perempuan dengan persentase 65%.

3) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Umur/Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1 tahun	3	3%
1-5 tahun	42	42%
5-10 tahun	34	34%
10-15 tahun	20	20%
15-20 tahun	1	1%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian di Kantor dinas ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah bergabung dan bekerja kurang dari atau sama dengan setahun sebanyak 3 orang, responden penelitian pegawai yang telah bergabung dan bekerja di kantor dinas ketenagakerjaan antara 1 sampai 5 tahun sebanyak 42 orang, responden penelitian pegawai kantor yang telah bergabung dan bekerja di dinas ketenagakerjaan kota Makassar antara 5 sampai 10 tahun sebanyak 34 orang, responden penelitian pegawai kantor yang telah bergabung dan bekerja di dinas ketenagakerjaan kota Makassar

antara 10 sampai 15 tahun sebanyak 20 orang dan responden penelitian pegawai kantor yang telah bergabung dan bekerja di dinas ketenagakerjaan kota Makassar antara 15 sampai 20 tahun sebanyak 1 orang.

Berdasarkan data dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian bergabung dan bekerja di kantor dinas ketenagakerjaan adalah 1-5 tahun.

1) Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.4 Frekuensi Variabel *Perceived Family Support*

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	30	30	70	70	0	0	0	0	0	0
2	P2	30	30	69	69	1	1	0	0	0	0
3	P3	9	9	91	91	0	0	0	0	0	0
4	P4	18	18	82	82	0	0	0	0	0	0
5	P5	21	21	78	78	1	1	0	0	0	0
6	P6	19	19	79	79	1	1	0	0	1	1
7	P7	12	12	87	87	1	1	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responde yang berkaitan tentang

variabel *Perceived Family Support* (X1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, terdapat pada item pertanyaan pertama dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 30 responden atau 30%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 70 responden atau 70%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.5 Frekuensi Variabel *Perceived Workplace Support*

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	30	30	70	70	0	0	0	0	0	0
2	P2	31	31	68	68	1	1	0	0	0	0
3	P3	16	16	84	84	0	0	0	0	0	0
4	P4	13	13	87	87	0	0	0	0	0	0
5	P5	19	19	80	80	1	1	0	0	0	0
6	P6	10	10	88	88	2	2	0	0	0	0
7	P7	22	22	78	78	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responde yang berkaitan tentang variabel *Perceived Workplace Support* (X2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, terdapat pada item pertanyaan kedua dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 31 responden atau 30%, yang menyatakan “Setuju”

sebanyak 68 responden atau 70%, dan jumlah pegawai yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 1 responden atau 1%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.6 Frekuensi Variabel *Work Life Balance*(Y1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	13	13	87	87	0	0	0	0	0	0
2	P2	37	37	63	63	0	0	0	0	0	0
3	P3	22	22	78	78	0	0	0	0	0	0
4	P4	40	40	60	60	0	0	0	0	0	0
5	P5	16	16	84	84	0	0	0	0	0	0
6	P6	30	30	69	69	1	1	0	0	0	0
7	P7	13	13	87	87	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responde yang berkaitan tentang variabel *Work Life Balance* (Y1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, terdapat pada item pertanyaan ke empat dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 40 responden atau 40%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 60 responden atau 60%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	84	84	16	16	0	0	0	0	0	0
2	P2	15	15	84	84	1	1	0	0	0	0
3	P3	40	40	60	60	0	0	0	0	0	0
4	P4	84	84	16	16	0	0	0	0	0	0
5	P5	13	13	87	87	0	0	0	0	0	0
6	P6	49	49	51	51	0	0	0	0	0	0
7	P7	14	14	86	86	0	0	0	0	0	0
8	P8	61	61	39	39	0	0	0	0	0	0
9	P9	43	43	57	57	0	0	0	0	0	0
10	P10	90	90	10	10	0	0	0	0	0	0
11	P11	6	6	92	92	2	2	0	0	0	0
12	P12	91	91	9	9	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responde yang berkaitan tentang variabel *Work Life Balance* (M), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, terdapat pada item pertanyaan ke dua belas dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 91 responden atau 91%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 9 responden atau 9%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai KMO $\geq 0,05$ dengan nilai *anti image* $\geq 0,05$ dan nilai faktor *loading* $\geq 0,05$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Perceived Family Support*

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X1P1	0,680	0,1966	Valid
X1P2	0,617	0,1966	Valid
X1P3	0,344	0,1966	Valid
X1P4	0,269	0,1966	Valid
X1P5	0,520	0,1966	Valid
X1P6	0,245	0,1966	Valid
X1P7	0,172	0,1966	Tidak Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data tabel 4.8 diatas adalah uji validitas data yang berhubungan dengan variabel *Perceived Family Support* (X1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966), dimana nilai r hitung paling tinggi 0,680 pada pertanyaan nomor 1, dan pernyataan paling rendah 0,172 dan tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel pada pertanyaan nomor 7. Disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden dengan *Perceived Family Support* (X1) bahwa dari semua 7 pernyataan tersebut ada 1 pertanyaan tidak valid dan pertanyaan ini tidak layak untuk

digunakan, dan 6 pertanyaan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Perceived Workplace Support*

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X2P1	0,358	0,1966	Valid
X2P2	-0,027	0,1966	Tidak Valid
X2P3	0,181	0,1966	Tidak Valid
X2P4	0,285	0,1966	Valid
X2P5	0,202	0,1966	Valid
X2P6	0,236	0,1966	Valid
X2P7	0,281	0,1966	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data tabel 4.9 diatas adalah uji validitas data yang berhubungan dengan variabel *Perceived Workplace Support (X2)*, hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966), dimana nilai r hitung paling tinggi 0,358 pada pertanyaan nomor 1, dan pernyataan paling rendah -0,027 dan 0,181 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel pada pertanyaan nomor 2 dan 3. Disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden dengan *Perceived Workplace Support (X2)* bahwa dari semua 7 pernyataan tersebut ada 2 pertanyaan tidak valid dan pertanyaan ini tidak layak untuk digunakan, dan 5 pertanyaan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Work Life Balance*

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Z1	0,232	0,1966	Valid
Z2	0,293	0,1966	Valid
Z3	0,208	0,1966	Valid
Z4	0,312	0,1966	Valid
Z5	0,319	0,1966	Valid
Z6	0,111	0,1966	Tidak Valid
Z7	0,279	0,1966	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data tabel 4.10 diatas adalah uji validitas data yang berhubungan dengan variabel *Work Life Balance* (Y1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966), dimana nilai r hitung paling tinggi 0,319 pada pertanyaan nomor 5, dan pernyataan paling rendah 0,111 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel pada pertanyaan nomor 6. Disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden dengan *Work Life Balance* (Y1) bahwa dari semua 7 pernyataan tersebut ada 1 pertanyaan tidak valid dan pertanyaan ini tidak layak untuk digunakan, dan 6 pertanyaan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Y1	0,246	0,1966	Valid
Y2	0,191	0,1966	Tidak Valid

Y3	0,314	0,1966	Valid
Y4	0,232	0,1966	Valid
Y5	0,297	0,1966	Valid
Y6	0,288	0,1966	Valid
Y7	0,446	0,1966	Valid
Y8	0,304	0,1966	Valid
Y9	0,424	0,1966	Valid
Y10	0,303	0,1966	Valid
Y11	0,252	0,1966	Valid
Y12	0,334	0,1966	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data tabel 4.11 diatas adalah uji validitas data yang berhubungan dengan variabel *Perceived Family Support* (X1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966), dimana nilai r hitung paling tinggi 0,446 pada pertanyaan nomor 7, dan pernyataan paling rendah 0,191 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel pada pertanyaan nomor 2. Disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden dengan *Work Life Balance* (Z) bahwa dari semua 12 pernyataan tersebut ada 1 pertanyaan tidak valid dan pertanyaan ini tidak layak untuk digunakan, dan 11 pertanyaan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat dalam lampiran.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila cronbach Alpha $> 0,6$. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 100 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi

Variabel	Alpha	Keterangan
<i>Perceived Family Support</i>	0,706	Kuat / Reliabel
<i>Perceived Workplace Support</i>	0,509	Sedang / Tidak Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,601	Kuat / Reliabel
Kinerja Pegawai	0,654	Kuat / Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.12 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Perceived Family Support* (X1) sebesar 0,706, variabel *Perceived Workplace Support* (X2) sebesar 0,509 tidak reliabel, variabel *Work Life Balance* (Y1) sebesar 0,601, dan variabel Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 0,654. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner pada masing-masing variabel ada 1 variabel yang instrumennya tidak reliabel yaitu variabel *Perceived Workplace Support* dan 3 variabel lainnya reliabel dan memenuhi syarat instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4. Uji Normalitas

Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov. Yang membuktikan apakah data terdistribusi normal dimana dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86621367
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.062
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.12 diatas, makadapat diketahui *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,138 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang di uji memiliki distribusi normal.

5. Uji Hipotesis

a) Uji Pengaruh Mediasi

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Uji ini untuk mengetahui pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.657	3.254		2.661	.009
	Perceived Family Support (X1)	.320	.081	.378	3.953	.000
	Perceived Workplace Support (X2)	.311	.115	.284	2.714	.008
	Kinerja Pegawai (Y)	.047	.064	.070	.745	.458

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Z)

Sumber: Data diolah 2024

- Diketahui nilai signifikansi variabel *Perceived Family Support* dengan *Work Life Balance* sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel *Work Life Balance* mampu memoderasi pengaruh *Perceived Family Support* terhadap Kinerja Pegawai.
- Diketahui nilai signifikansi variabel *Perceived Workplace Support* dengan *Work Life Balance* sebesar 0,008 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel *Work Life Balance* mampu memoderasi pengaruh *Perceived Family Support* terhadap Kinerja Pegawai.
- Diketahui nilai signifikansi variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,458 ($>0,05$) berkesimpulan bahwa *Work Life Balance* tidak mampu memoderasi Kinerja Pegawai.

b) Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R-Square*).

Teknik analisis data *Moderated Regression Analysis (MRA)* digunakan untuk melihat hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun juga untuk melihat variabel moderasi dalam model dengan mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.045	4.283		6.782	.000
	Perceived Family Support (X1)	.107	.129	.085	.826	.411
	Perceived Workplace Support (X2)	.742	.167	.460	4.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah 2024

- Diketahui nilai signifikansi variabel *Perceived Family Support* sebesar 0,411 ($>0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel *Perceived Family Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
- Diketahui nilai signifikansi variabel *Perceived Workplace Support* sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel

Perceived Workplace Support berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

c) Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi adalah tahapan uji untuk melihat dan menilai seberapa besar variabel bebas yang digunakan itu menggambarkan faktor-faktor dari variabel dependen yang digunakan. Artinya semakin tinggi nilai determinasi yang dihasilkan maka semakin menggambarkan mayoritas variabel yang mempengaruhi variabel dependen telah terwakilkan oleh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary X1 dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.246	1.89080

a. Predictors: (Constant), Perceived Workplace Support (X2), Perceived Family Support (X1)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel Model Summary diatas diketahui R square sebesar 0,261 dan nilai Adjusted Square 0,241. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, satu variabel terikat. Sehingga yang digunakan adalah nilai R Square yaitu 0,261 atau dikonversi dengan peresentase 26,1%, sementara sisanya 73,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,261)} = 0,546$

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.361	1.18323

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai (Y2), Perceived Family Support (X1), Perceived Workplace Support (X2)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel Model Summary diatas diketahui R square sebesar 0,381. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel intervening, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Perceived Family Support (X1)* dan *Perceived Workplace Support (X2)* terhadap *Work Life Balance (Y1)* Kinerja Pegawai (Y2) adalah sebesar 38,1% sementara sisanya 61,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara e^2 dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{(1-0,381)} = 0,383$.

d) Uji Signifikansi dengan Nilai t hitung

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t adalah pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap varibel dependen.

Kriteria pengujian dengan singkat signifikasi (α)= 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) Bila t hitung $>$ t tabel ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Bila t hitung $<$ t tabel ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a ditolak.

Kesimpulan:

1. Analisis pengaruh *Perceived Family Support* (X1) terhadap *Work Life Balance* (Y1)

Diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,411 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan *Perceived Family Support* (X1) terhadap *Work Life Balance* (Y1).

2. Analisis pengaruh *Perceived Workplace Support* (X2) terhadap *Work Life Balance* (Y1).

Diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* (X2) terhadap *Work Life Balance* (Y1).

3. Analisis pengaruh *Perceived Family Support* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Family Support* (X1) terhadap *Work Life Balance* (Y2).

4. Analisis pengaruh *Perceived Workplace Support* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh

signifikan *Perceived Workplace Support* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

5. Analisis pengaruh *Work Life Balance* (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Diperoleh nilai signifikansi Z sebesar $0,458 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

6. Analisis pengaruh *Perceived Family Support* (X1) melalui Kinerja Pegawai (Y) terhadap *Work Life Balance* (Z)

Pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,375, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z yaitu: $0,085 \times 0,745 = 0,063$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,375 + 0,063 = 0,438$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

7. Analisis pengaruh *Perceived Workplace Support* (X2) melalui Kinerja Pegawai (Y) terhadap *Work Life Balance* (Z)

Pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,284, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z yaitu: $0,460 \times 0,745 = 0,343$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan

pengaruh tidak langsung yaitu: $0,284+0,745= 1,029$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	Nilai t hitung	Sig	Keterangan
<i>Perceived Family Support</i> (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,05	0,411	Ditolak
<i>Perceived Workplace Support</i> (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,05	0,000	Diterima
<i>Perceived Family Support</i> (X1) terhadap <i>Work Life Balance</i> (Z)	0,05	0,000	Diterima
<i>Perceived Workplace Support</i> (X2) terhadap <i>Work Life Balance</i> (Z)	0,05	0,008	Diterima
<i>Work Life Balance</i> (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,05	0,458	Ditolak

Sumber: Data diolah 2024

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work Life Balance* sebagai variabel intervening, dapat dilihat sebagai berikut:

H1: *Perceived Family Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *Perceived Family Support* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,411 > 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan *Perceived Family Support* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Persepsi dukungan keluarga didefinisikan sebagai sebuah persepsi dari sebuah individu mengenai sejauh mana anggota keluarga peduli dan berkomitmen untuk mengerjakan tugas rumah dan membantu satu sama lain. (Mustikaningrum & Perdhana, 2022), ini salah satu pengaruh kinerja seorang pegawai. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan bahwa persepsi dukungan keluarga tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan (Amin et al., 2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa cabang PT. Bank Sulselbar Makassar. Dan penelitian (Mustikaningrum & Perdhana, 2022) mendapatkan Hasil penelitian yaitu keseimbangan kehidupan-kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja. Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja. Dari hasil riset dan studi tersebut maka peneliti menarik hipotesis bahwa *Perceived Family Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2: *Perceived Workplace Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *Perceived Workplace Support* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan diperoleh nilai signifikansi X^2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* (X^2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persepsi dukungan tempat kerja didefinisikan sebagai sebuah persepsi karyawan terhadap apresiasi dari kontribusi dan kinerja pegawai serta persepsi mereka terhadap kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai. (Mustikaningrum & Perdhana, 2022). Ini menandakan bahwa dukungan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ketika pegawai memiliki persepsi bahwa pekerjaannya di hargai dan sangat di perdulikan oleh tempat kerja, hal ini mendorong pegawai untuk menyatukan keanggotaan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian (Pramono & Rivai, 2023) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*, namun *work family conflict* tidak berpengaruh. Selanjutnya, *perceived organizational support* terbukti tidak berpengaruh langsung namun melalui mediasi *work life balance* terhadap kepuasan kerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tanpa melalui mediasi. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian (Andra et al., 2022) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *perceived organizational culture* dan *organizational culture* memiliki pengaruh pada

keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dari hasil riset dan studi tersebut maka peneliti menarik hipotesis bahwa *Perceived Workplace Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3: *Perceived Family Support* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Family Support* (X1) terhadap *Work Life Balance* (Z).

Persepsi dukungan keluarga didefinisikan sebagai sebuah persepsi dari sebuah individu mengenai sejauh mana anggota keluarga peduli dan berkomitmen untuk mengerjakan tugas rumah dan membantu satu sama lain. Dan setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*worklife balance*). Dalam penelitian ini yang ditemukan oleh peneliti bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Family Support* terhadap *Work Life Balance*.

H4: *Perceived Workplace Support* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* (X2) terhadap *Work Life Balance* (Z).

Persepsi dukungan tempat kerja didefinisikan sebagai sebuah persepsi karyawan terhadap apresiasi dari kontribusi dan kinerja pegawai serta persepsi mereka terhadap kepedulian perusahaan terhadap

kesejahteraan pegawai. Dan setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*worklife balance*). Ini menandakan bahwa dukungan tempat kerja sangat mempengaruhi keseimbangan dalam bekerja. Dalam penelitian ini yang ditemukan oleh peneliti bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* terhadap *Work Life Balance*.

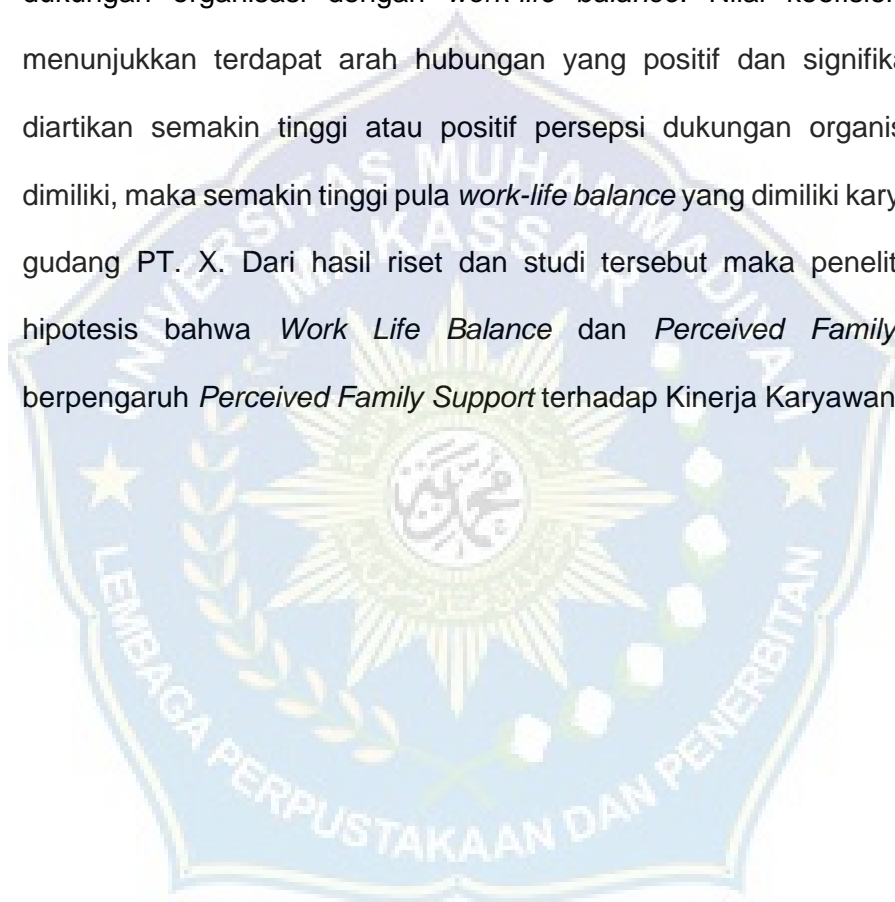
H5: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai signifikansi Z sebesar $0,458 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*worklife balance*). Kita bekerja semata-mata untuk mencari rezeki. Bonusnya adalah karir, ilmu yang tiada batasnya serta pengalaman-pengalaman yang berharga. ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negative pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi saat ini diharuskan untuk menciptakan lingkungan yang fleksibel yang akan membantu pegawai untuk mengelola pekerjaan dan keluarga mereka bersama-sama. Namun pada penelitian ini peneliti mendapatkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan (Mustikaningrum & Perdana, 2022) mendapatkan Hasil penelitian yaitu keseimbangan kehidupan-kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil

penelitian menunjukkan persepsi dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dan penelitian (Budiani, 2021) Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.623 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance*. Nilai koefisien korelasi menunjukkan terdapat arah hubungan yang positif dan signifikan, dapat diartikan semakin tinggi atau positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki karyawan staf gudang PT. X. Dari hasil riset dan studi tersebut maka peneliti menarik hipotesis bahwa *Work Life Balance* dan *Perceived Family Support* berpengaruh *Perceived Family Support* terhadap Kinerja Karyawan.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Perceived Family Support* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis pengaruh *Perceived Family Support* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,411 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak memiliki pengaruh positif *Perceived Family Support* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Analisis pengaruh *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Pegawai.
3. Analisis pengaruh *Perceived Family Support* terhadap *Work Life Balance*. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Family Support* terhadap *Work Life Balance*.
4. Analisis pengaruh *Perceived Workplace Support* (X_2) terhadap *Work Life Balance*. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *Perceived Workplace Support* terhadap *Work Life Balance*.
5. Analisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,458 > 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dipaparkan, beberapa saran yang diberikan peneliti diantaranya:

1. Saran untuk pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk meningkatkan *Perceived Family Support* karena dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat melakukan pemilihan responden yang diperkirakan memiliki kinerja yang baik.
3. Saran untuk Instansi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar agar meningkatkan kesadaran pegawai dengan memberikan edukasi tentang pentingnya *Work Life Balance* dan *Perceived Family support*.
4. Meningkatkan dukungan supervisor dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka serta menciptakan komunikasi yang terbuka dan transparan antara pegawai dengan atasan.
5. Menerapkan kebijakan yang Mendukung *Work Life Balance* dengan menciptakan lingkungan kerja yang supportif

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A., Jusriadi, E., & Rusydi, M. (2023). *Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja*. 9(1), 21–35.
- Andra, R. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Culture Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174–182. <https://profit.ub.ac.id>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bangun Cimtara Sabka, B. (2020). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN JAMBI* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari)
- Budiani, T. R. & M. S. (2021). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN STAF GUDANG PT . X Tasya Rabani Meita Santi Budiani*. 1–15.
- Baliartati, Beta Oki (2016) Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfsaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas trisakti Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lockwood, N. 2020. Work/Life Balances: Challenges And Solutions. R Magazine, Alexandria, 48 (6), pp. 101- 106.
- Mangundjaya, W.H. (2011). Hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi, psychological capital, dan workplace well-being terhadap kesiapan untuk berubah. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi. (Publikasi Terbatas). Depok : Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Mustikaningrum, D., & Perdhana, M. (2022). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja Dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keseimbangan. *Journal of Management*, 11(6), 1–12.
- Mustikawati. (2015). Outsourcing Bank Sumsel Babel Di Palembang Dengan. <https://doi.org/10.36908/Esha.V11i1.79>, 1, 79–92.
- Pramono, I., & Rivai, A. R. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada*

- Pegawai KPP Madya Semarang Yang Melaksanakan Work from Home*). 7(1), 39–57. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Rosyiana, Iffah. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rizal, S., & Ruliaty, S. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SELF MONITORING TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN TEHNIK OPERASIONAL PADA KANTOR PELAYANAN WIL. I PDAM KOTA MAKASSAR. *Jurnal Ekoomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Rizal, J. I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan Tanete Rilau kab. Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Rosyiana, Iffah. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi*. Yogyakarta: Alvabeta.
- Sugiyono, D. (2020). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Wirawan, (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi*. Salemba Empat, Jakarta.



Lampiran

Kuesioner Penelitian

Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan terakhir :
 Rata-rata pendapatan/Bulan :
 Lama kerja :
 Asal Daerah :

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Mohon diberi tanda ceklis pada kolom jawaban bapak/ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar- benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon bapak/ibu berikan kepadayang menyerahkan kuesioner.
5. Terimakasih atas partisipasinya.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

A. <i>Perceived Family Support</i>						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam keluarga saya, pekerjaan rumah untuk setiap anggota keluarga terbagi dengan adil					
2	Ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, keluarga mencoba untuk memahami situasi saya					
3	Keluarga saya membantu saya mengerjakan pekerjaan rumah tangga secara rutin					
4	Keluarga saya selalu meluangkan waktu ketika saya butuh tempat untuk bercerita terkait dengan pekerjaan saya					
5	Ketika saya sedang sibuk dengan pekerjaan, keluarga saya membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga lebih daripada biasanya					
6	Ketika saya harus lembur, saya bisa mengandalkan salah satu anggota keluarga untuk mengambil alih pekerjaan rumah tangga					
7	Ketika saya mengalami hari yang berat di pekerjaan, keluarga saya mencoba untuk menghibur saya					

B. <i>Perceived Workplace Support</i>						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan dan/atau rekan kerja saya memaklumi ketika saya harus absen karena sakit					
2	Atasan dan/atau rekan kerja saya mau menerima pendapat, kritik, maupun saran dari saya berkaitan dengan pekerjaan					
3	Atasan dan/atau rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi masalah atau kendala dalam pekerjaan					
4	Atasan dan/atau rekan kerja saya memperhatikan kenyamanan dan kepuasan saya dalam bekerja					

5	Atasan dan/atau rekan kerja saya mengerti ketika saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
6	Saya mendapatkan apresiasi dan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang saya berikan					
7	Atasan saya merasa bangga karena saya menjadi bagian dari tempat saya bekerja.					

C. Work Life Balance						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saat ini saya dapat menyeimbangkan antara waktu yang saya habiskan ditempat kerja dan waktu yang saya miliki untuk kehidupan pribadi dengan baik					
2	Saya tidak kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi					
3	Saya merasa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan saya saat ini sudah tepat					
4	Secara keseluruhan, saya merasa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya sudah seimbang.					
5	Saya merasa puas menjalani kehidupan dengan adanya dukungan dari keluarga, teman, dan orang terdekat lainnya					
6	Saya merasa puas dengan apa yang telah saya dapatkan selama bekerja					
7	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					

D. Kinerja Pegawai						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti					
2	Saya dan rekan kerja saya memiliki koordinasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					
4	Saya tidak pernah meninggalkan tanggung jawab kerja saya					
5	Saya tidak merasa cemas saat ada banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat					
6	Saya selalu bisa menyelesaikan masalah yang saya hadapi di tempat kerja					
7	Saya bersedia menyumbangkan tenaga, pikiran dan waktu untuk pekerjaan saya					
8	Saya patuh dan setia terhadap peraturan yang ditetapkan oleh tempat saya bekerja					
9	Saya selalu patuh memakai seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan tempat saya bekerja					
10	Saya selalu bekerja sesuai dengan standard operating procedure (SOP) yang berlaku					
11	Saya tidak pernah melewatkan presensi datang dan pulang					
12	Saya selalu mematuhi peraturan tempat saya bekerja					

Lampiran Hasil Olah Data SPSS

Uji Analisis Deskriptif

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	70	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	69	69.0	69.0	70.0
	Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	91	91.0	91.0	91.0
	Sangat Setuju	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	82	82.0	82.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	78	78.0	78.0	79.0
	Sangat Setuju	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Setuju	79	79.0	79.0	81.0
	Sangat Setuju	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	87	87.0	87.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	68	68.0	68.0	69.0
	Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	84	84.0	84.0	84.0
	Sangat Setuju	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	81	81.0	81.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	87	87.0	87.0	87.0
	Sangat Setuju	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	80	80.0	80.0	81.0
	Sangat Setuju	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	88	88.0	88.0	90.0
	Sangat Setuju	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	78	78.0	78.0	78.0
	Sangat Setuju	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	87	87.0	87.0	87.0
	Sangat Setuju	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	63	63.0	63.0	63.0
	Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	78	78.0	78.0	78.0
	Sangat Setuju	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	60	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	84	84.0	84.0	84.0
	Sangat Setuju	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	69	69.0	69.0	70.0
	Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	87	87.0	87.0	87.0
	Sangat Setuju	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	16.0	16.0	16.0
	Sangat Setuju	84	84.0	84.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	84	84.0	84.0	85.0
	Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	60	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	16.0	16.0	16.0
	Sangat Setuju	84	84.0	84.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	87	87.0	87.0	87.0
	Sangat Setuju	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	51	51.0	51.0	51.0
	Sangat Setuju	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	86	86.0	86.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	39.0	39.0	39.0
	Sangat Setuju	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	57	57.0	57.0	57.0
	Sangat Setuju	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	10.0	10.0	10.0
	Sangat Setuju	90	90.0	90.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	92	92.0	92.0	94.0
	Sangat Setuju	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	9.0	9.0	9.0
	Sangat Setuju	91	91.0	91.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	25.0200	1.959	.680	.568
X1P2	25.0300	1.989	.617	.588
X1P3	25.2300	2.644	.344	.673
X1P4	25.1400	2.566	.269	.688
X1P5	25.1200	2.208	.520	.623
X1P6	25.1700	2.385	.245	.710
X1P7	25.2100	2.733	.172	.706

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2P1	24.9400	1.208	.358	.336
X2P2	25.0800	1.711	-.027	.522
X2P3	25.0700	1.480	.181	.438
X2P4	25.1100	1.473	.285	.395
X2P5	25.0600	1.451	.202	.428
X2P6	25.1600	1.509	.236	.415
X2P7	25.0200	1.373	.281	.388

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Z1	29.8700	2.720	.230	.591
Z2	29.6300	2.377	.320	.568
Z3	29.7800	2.598	.238	.591
Z4	29.6000	2.384	.306	.573
Z5	29.8400	2.520	.372	.555
Z6	29.7100	2.531	.218	.601
Z7	29.8700	2.680	.268	.583

Item-Total Statistics				Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	
Y1	49.0300	4.231	.246	.645
Y2	49.7300	4.300	.191	.654
Y3	49.4700	3.888	.314	.635
Y4	49.0300	4.252	.232	.647
Y5	49.7400	4.215	.297	.638
Y6	49.3800	3.915	.288	.641
Y7	49.7300	3.997	.446	.615
Y8	49.2600	3.912	.304	.638
Y9	49.4400	3.683	.424	.611
Y10	48.9700	4.272	.303	.638
Y11	49.8300	4.365	.252	.645
Y12	48.9600	4.261	.334	.635

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.3000	.46057	100
P2	4.2900	.47768	100

P3	4.0900	.28762	100
P4	4.1800	.38612	100
P5	4.2000	.42640	100
P6	4.1500	.51981	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.509	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.3000	.48200	100
P4	4.1300	.33800	100
P5	4.1800	.41145	100
P6	4.0800	.33874	100
P7	4.2200	.41633	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.1300	.33800	100
P2	4.3700	.48524	100
P3	4.2200	.41633	100
P4	4.4000	.49237	100
P5	4.1600	.36845	100
P7	4.1300	.33800	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	11

Item Statistics

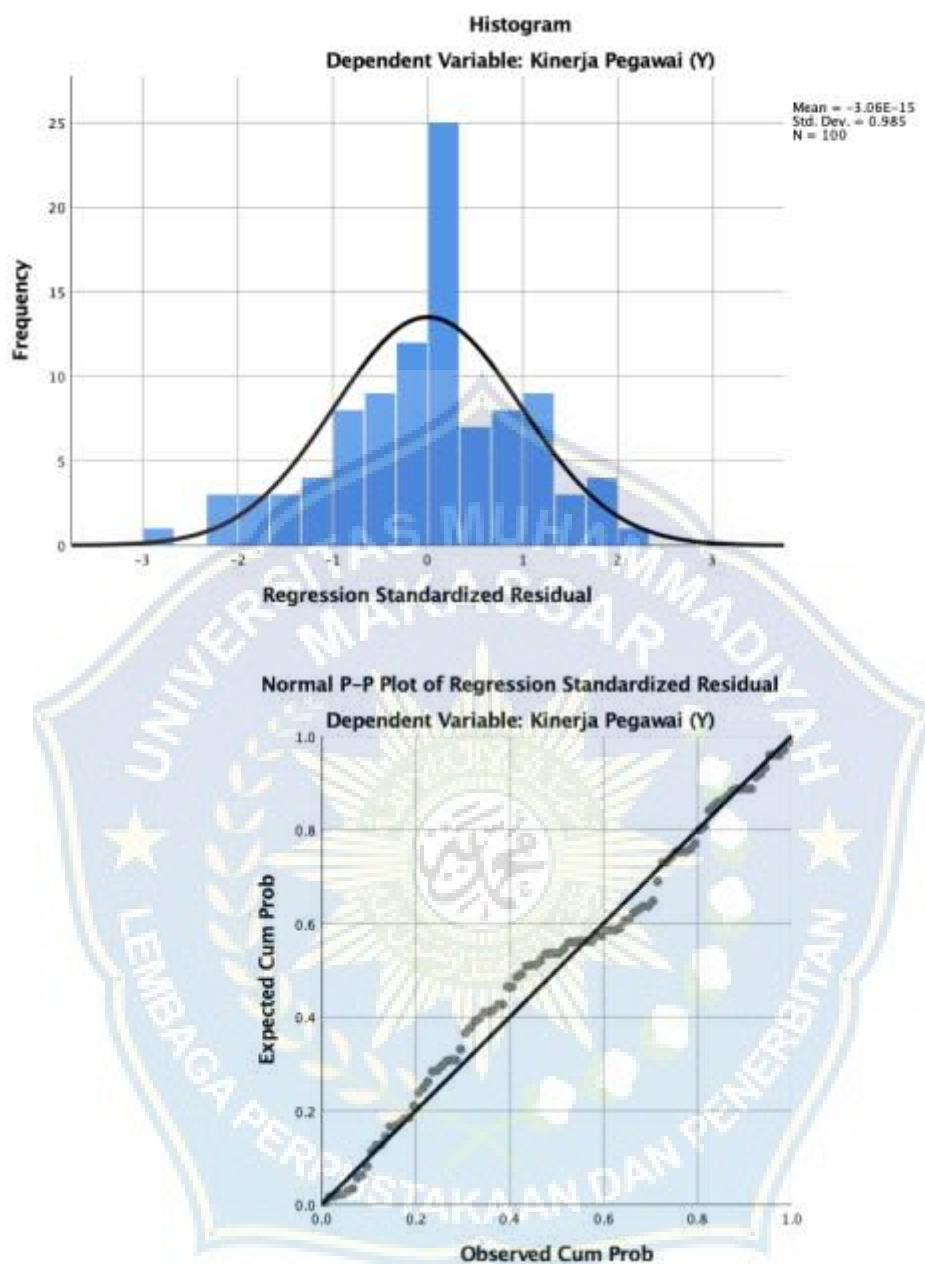
	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.8400	.36845	100
P3	4.4000	.49237	100
P4	4.8400	.36845	100
P5	4.1300	.33800	100
P6	4.4900	.50242	100
P7	4.1400	.34874	100
P8	4.6100	.49021	100
P9	4.4300	.49757	100
P10	4.9000	.30151	100
P11	4.0400	.28141	100
P12	4.9100	.28762	100

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86621367
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.062
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.045	4.283		6.782	.000

Perceived Family Support (X1)	.107	.129	.085	.826	.411
Perceived Workplace Support (X2)	.742	.167	.460	4.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.657	3.254		2.661	.009
	Perceived Family Support (X1)	.320	.081	.378	3.953	.000
	Perceived Workplace Support (X2)	.311	.115	.284	2.714	.008
	Kinerja Pegawai (Y)	.047	.064	.070	.745	.458

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.246	1.89080

a. Predictors: (Constant), Perceived Workplace Support (X2), Perceived Family Support (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.361	1.18323

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai (Y), Perceived Family Support (X1), Perceived Workplace Support (X2)

Lampiran Surat Penelitian


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Abdullah Ri. USA Telp 084972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3102/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 21 Desember 2023 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 08 Jumadil akhir 1445
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

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



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 158/05/A.2-11/XII/45/2023 tanggal 21 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SRI HAMDANA SYAHRUL
 No. Stambuk : 10572 1102220
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

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

"PENGARUH PERCEIVED FAMILY SUPPORT DAN PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR)"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 Desember 2023 s/d 27 Februari 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



Ketua LP3M,

 Dr. Arief Muhsin, M.Pd
 NBM/1127761



12-23



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222
Email : dirasketenagakerjaan.makassar@gmail.com, Website : disnaker.makassar.go.id

Makassar, 26 Januari 2024

Nomor : 274 /Disnaker/070/I/2024
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
Makassar


Menindaklanjuti surat Universitas Hasanuddin, Nomor :
070/1095/SKP/SB/DPMP/ISP/I/2024, Tanggal 22 Januari 2024, Perihal Permohonan Izin
Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : **SRI HAMDANA SYAHRUL**
Nomor Pokok : 10572110220 / Universitas Muhammadiyah Makassar
Program Studi : Manajemen (S1)
Judul : **"PENGARUH PERCEIVED FAMILY SUPPORT DAN
PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT TERHADAP
KINERJA PEKAWAI DENGAN WORK LIFE BALANCE
SEBAGAI LABEL INTERVENING"**

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan
Penelitian dalam rangka Penulisan Tesis sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan
Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas
Ketenagakerjaan Kota Makassar.

KEPALA DINAS

NIELMA PALAMBA, SH, M.AP.
Pangkat: Pembina Utama Muda
NIP. 19651210 199112 2 001


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
 Makassar 90231

Nomor	: 32067/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3102/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 21 Desember 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SRI HAMDANA SYAHRUL	
Nomor Pokok	: 105721102220	
Program Studi	: Manajemen	
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)	
Alamat	: Jl. Sir Alauddin No. 259, Makassar	

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" PENGARUH PERCEIVED FAMILY SUPPORT DAN PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kantor Dinas Ketengakerjaan Kota Makassar) "


Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 27 Desember 2023 s/d 27 Februari 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 21 Desember 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

Tambahan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Bertinggal



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
 Website: dpmptsp.makassarkota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/1095/SKP/SB/DPMPTSP/1/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/1095/SKP/SB/DPMPTSP/1/2024, Tanggal 21 Desember 2023
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 1096/SKP/SB/BKBP/1/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	: SRI HAMDANA SYAHRUL
NIM / Jurusan	: 105721102220 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlampir-
Waktu Penelitian	: 27 Desember 2023 - 27 Februari 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: "PENGARUH PERCEIVED FAMILY SUPPORT DAN PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)"

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangpoldaprikesbangpolmks@gmail.com
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2024-01-22 08:51:50



Ditandatangani secara elektronik oleh
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA MAKASSAR
 HELMY SUDDHAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;

Lampiran Dokumentasi Penelitian



Lampiran Validasi Data dan Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Hasanudin 238 Makassar, Gedung Iqra II, 81011 Mak. gsm@uham.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	SRI HAMDANA SYAHRUL			
NIM	105721102220			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH PERCEIVED FAMILY SUPPORT DAN PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Ahmad Ac.,S.T.,M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M			
NAMA VALIDATOR	ASRIANI HASAN,SE.,M.SC.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	1/04/24	OK (menggunakan kuisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	1/04/24	Menggunakan Data Primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	1/04/24	Yang dikumpulkan berupa data Excel	
4	Hasil Statistik deskriptif	1/04/24	OK	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	1/04/24	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	1/04/24	Metode Analisis Data yang digunakan tidak dicantumkan/disebutkan dalam penelitian ini (wajib direvisi). - Jika penelitian ini menggunakan analisis regresi linier, maka uji asumsi statistik tidak hanya uji normalitas saja yang dipenuhi, melainkan masih ada uji prasyarat lainnya yang harus dipenuhi (Wajib direvisi)	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	1/04/24	- Metode Analisis Data yang digunakan tidak dicantumkan/disebutkan dalam penelitian ini. (Wajib Direvisi) - Hasil Analisis Data/ Uji Hipotesis dapat digunakan jika Uji Asumsi Statistik dipenuhi (Wajib direvisi)	
8	Hasil interpretasi data	1/04/24	Harap Revisi Hasil Interpretasi Data Berdasarkan Hasil Olah Datayang baru.	
9	Dokumentasi	1/04/24	OK	

*Wajib validator memberi tanda tanda koreksi hasil revisi
 * Catatan : Hasil validasi ini dianggap tidak lengkap jika revisi hasil. Menunggu catatan khusus perbaikan hasil revisi sebelum proses akhir



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

K. Sultan Alauddin 219 Makassar, Gedung 19rd II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Sri Hamdana Syahrul			
NIM	195721102220			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Perceived Family Support dan Perceived Workplace Support Terhadap Work Life Balance dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketengakerjaan Kota Makassar)			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Ahmad, Ac., ST., MM			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Samud Rizal, SE., MM			
NAMA VALIDATOR	Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.J			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	03/05/2024	<ol style="list-style-type: none"> Gantikan kalimat Main Supervisor (nama pembimbing I) dan Co-Supervisor (nama pembimbing II) Judul penelitian dicetak miring 	

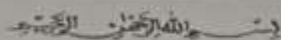
*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





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

Alamat Kantor : Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90222 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865388



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Sri Hamdana Syahrul

Nim : 105721102220

Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

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

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 25 April 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nulis, Sri Ham, M.L.P.
Makassar 90222

BAB I Sri Hamdana Syahrul
105721102220
by TahapTutup

Submission date: 25-Apr-2024 07:32AM (UTC+0700)
Submission ID: 2350928136
File name: BAB I - 2024-04-25T083001.687.docx (19.04K)
Word count: 1255
Character count: 8677

BAB I Sri Hamdana Syahrul 105721102220


ORIGINALITY REPORT

4%	2%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
2	stiealwashfiyahsibolga.ac.id Internet Sources	2%

Exclude quotes Exclude bibliography Exclude matches 2%



BAB II Sri Hamdana Syahrul
105721102220
by TahapTutup


Submission date: 25-Apr-2024 07:32AM (UTC+0700)
Submission ID: 2360928763
File name: BAB_II_-_2024-04-25T083003.970.docx (51,66K)
Word count: 3810
Character count: 26556



BAB III Sri Hamdana Syahrul

105721102220

by TahapTutup



Submission date: 25-Apr-2024 07:33AM (UTC+0700)
Submission ID: 2360929399
File name: BAB_III_-_2024-04-25T083005.687.docx (39,36K)
Word count: 1370
Character count: 8605



BAB V Sri Hamdana Syahrul

105721102220

by TahapTutup



Submission date: 25-Apr-2024 07:35AM (UTC+0700)

Submission ID: 2360931021

File name: BAB_V_2024-04-25T083007.568.docx (19.23K)

Word count: 368

Character count: 2498

BAB V Sri Hamdana Syahrul 105721102220

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
---	--	----

Exclude quotes Exclude bibliographies Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



SRI HAMDANA SYAHRUL, Lahir di Bantaeng Pada tanggal 18 Mei 2001 dari Pasangan Bapak Syahrullah (alm) dan Ibu Nurhaedah. Penulis merupakan anak Ketiga dari tiga bersaudara. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan tepatnya pada tahun 2006 Di Taman Kanak-kanak (TK)

KHAERUL UMMAH Dan tamat Pada tahun 2007, Lalu melanjutkan Sekolah Dasar (SD) Di SD INPRES BORONG KAPALA lulus pada tahun 2013, Lalu Melanjutkan sekolah di Madrasah Tsanawiyah (MTS) MA'ARIF PURO'RO dan lulus pada tahun 2016, lalu melanjutkan Sekolah Menengah atas Di Madrasah Aliyah Negri (MAN) BANTAENG dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya pada Tahun 2020 penulis Kembali menempuh pendidikan di salah satu Kampus Swasta terbaik di sulawesi selatan Tepatnya Di Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis hingga sekarang.

Berkat nikmat dan karunia-Nya, usaha dan di sertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh *Perceived Family Support* Dan *Perceived Workplace Support* Terhadap *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)”.