

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KOTA MAKASSAR**



Tesis

Oleh

EMILIA

Nomor Induk Mahasiswa 105021106322

**PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi**

Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh:

EMILIA

Nomor Induk Mahasiswa 105021106322

Kepada

PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2024

TESIS

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Yang disusun dan diajukan

EMILIA
NIM: 105021106322

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 27 Mei 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si

Pembimbing II

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T,MM,IPM

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Prof. Dr. H. Iwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM
NBM. 820 499

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kamu dilahirkan untuk menjadi nyata, bukan untuk menjadi sempurna”.

“Sesungguhnya allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka sendiri”. (Q.S Ar-ra'd : 11)

“Kamu harus berjalan, jangan berpikir, teruskan saja, jangan terlalu memikirkan apa yang kamu lakukan dan tetap jalani itu lalu suatu hari kamu akan tumbuh dramatis untuk mengatasi keterpurukan. Mungkin, banyak orang yang ingin membuatmu harus selalu melakukan semuanya dengan sempurna tapi, itu tidak benar, kamu harus tetap berjalan dengan apa yang membuatmu nyaman, jangan sedih karena kamu tidak merasa yang terbaik, suatu saat kamu akan meningkat bahkan sebelum kamu menyadarinya”.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Tesis ini kepada kedua orang tuaku, Bapak Darman dan ibu Nurcaya tercinta, yang tiada hentinya selama ini memberi doa, semangat, nasehat, kasih sayang, dan pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu tegar menjalani setiap rintangan dan menghantarkan saya sampai saat ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah:

Nama Mahasiswa : Emilia
NIM : 105021106322
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 05 Juni 2024

Yang menyatakan,



Emilia

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Emilia

Nim : 105021106322

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 27 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Juni 2024
Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, ST.,MM.,IPM
(Pembimbing II)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., MM
(Penguji I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE.,MM
(Penguji II)

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Emilia

NIM : 105021106322

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 27 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 05 Juni 2024

Tim Penguji

Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, ST.,MM.,IPM
(Pembimbing II)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., MM
(Penguji I)

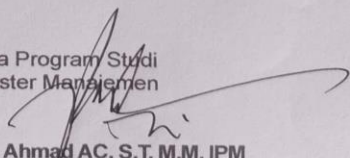
Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE.,MM
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM
NBM. 820/499

ABSTRAK

Emilia, 2024. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, dibimbing oleh Bapak Muhammad Rusydi sebagai pembimbing I dan Bapak Ahmad AC sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh: *employee engagement* terhadap kepuasan kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja, *employee engagement* terhadap kinerja, *work life balance* terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, *employee engagement* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai sumber pengumpulan data, Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan aplikasi **AMOS 24.0**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. *Employee engagement* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dan 7. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRAC

Emilia, 2024. The Effect of *Employee Engagement* and *Work Life Balance* on Job Satisfaction and Employee Performance of the Makassar City Development Planning Agency, guided by Mr. Muhammad Rusydi as supervisor I and Mr. Ahmad AC as supervisor II.

This study aims to determine and analyze the Effect of *Employee Engagement* and *Work Life Balance* on Job Satisfaction and Employee Performance of the Makassar City Regional Development Planning Agency. This type of research is quantitative research using questionnaires as a source of data collection, the analysis used is path analysis using **the AMOS 24.0** application.

The results showed that: 1. *Employee engagement* has a significant positive effect on job satisfaction, 2. *Work-life balance* has a significant positive effect on job satisfaction, 3. *Employee engagement* has a positive insignificant effect on employee performance, 4. *Work-life balance* has a significant positive effect on employee performance, 5. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, 6. *Employee engagement* has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction, and 7. *Work-life balance* has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, Job Satisfaction and Performance.



Translated & Certified by
Language Institute of Unismuh Makassar
Date : 14 May 2024 Doc : Abstrak
Authorized by : [Signature]

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Salam dan shalawat tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan harapan dengan penuh perjuangan dan kebanggaan yang berjudul “Pengaruh *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada badan perencanaan Pembangunan daerah Kota Makassar”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tanpa pamrih, dan saudara-saudari yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Ucapan terima kasih kepada Ibu pembimbing I yaitu Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si dan Bapak pembimbing II yaitu Bapak Dr. Ir. Ahmad AC,

ST,.M.M.,IPM telah memberikan saran dan kritik serta motivasi dan selalu senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Tesis ini selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, arahan, dan dukungan mengingat masih kurangnya kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Untuk itu dalam bagian ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan saran-saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu rasa terimakasih sedalam-dalamnya begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak yang disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan para pembantu Rektor serta seluruh jajaran lingkup Rektorat Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar 2022-2026.
3. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM, IPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Periode 2022-2026.
4. Untuk orangtua penulis Bapak Darman & Ibu Nurcaya terima kasih atas do'anya dan bantuan materi selama ini.
5. Bapak/Ibu dosen serta seluruh staf pengajar program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan banyak Pendidikan dan pelajaran serta ilmunya. Selain itu penulis ucapkan terima kasih pada bagian Tata Usaha Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen yang telah sedemikian banyak membantu berbagai proses hingga tesis ini selesai.

6. Teman-teman angkatan 2022 program Studi Magister Manajemen, terima kasih untuk perjalanan akademik selama ini, selalu belajar bersama dan berbagai dorongan dalam aktivitas studi.
7. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya Penulis menyadari penulisan tesis ini masih banyak kekurangan yang terdapat didalamnya. Untuk itu, segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca guna menyempurnakan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Billahi Fii Sabill Haq, Fastabiqul Khairat

Wasalamu alaikumu Warahmatullahi Wabarakaatuh

Makassar, Mei 2024

Penulis

Emilia

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	v
HALAMAN PENGESAHAN TUTUP	vi
ABSTRAK	vi
ABSTRAC	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Tinjaun Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. <i>Employee Engagement</i>	17
3. <i>Work Life Balance</i>	20
4. Kepuasan Kerja.....	24
5. Kinerja Pegawai	27
B. Tinjauan Empiris	31
C. Kerangka Konsep	42
D. Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel.....	44
D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	45
E. Jenis dan Sumber Data	47
F. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Model Pengukuran atau Outer Model	50
H. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
1. Sejarah Umum Objek Penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.....	56
2. Visi dan Misi.....	58
3. Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar	58
B. Hasil Penelitian.....	92
1. Karakteristik Responden	92
2. Analisis Statistik Deskriptif.....	95
3. Analisis Hasil Penelitian	103
4. Evaluasi Kriteria <i>Goodness-of-Fit</i>	103
5. Pengujian Hipotesis.....	105
C. Pembahasan	109
1. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja	109
2. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja	110
3. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai.....	112
4. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai.....	113
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	114
6. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	115
7. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.....	117
BAB V PENUTUP	120
A. Kesimpulan.....	120
B. Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA.....	123
LAMPIRAN	128



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris.....	37
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3. 2 Skala likert.....	47
Tabel 3. 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	51
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	92
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	93
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	94
Tabel 4. 4 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian.....	95
Tabel 4. 5 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel Employee Engagement	96
Tabel 4. 6 Tabel Frekuensi/Prosentasi Indikator Variable Work Life Balance	98
Tabel 4. 7 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel Kepuasan Kerja	100
Tabel 4. 8 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	102
Tabel 4. 9 Pengujian Hipotesis.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar	59
Gambar 4. 2 Pengukuran Model Employee engagement, Work life balance, Kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai	105
Gambar 4. 3 Pengukuran Model Employee engagement, Work life balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai	109



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Validasi Data Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 Distribusi Frekwensi
- Lampiran 5 Hasil Analisis Path
- Lampiran 6 Uji Sobel
- Lampiran 7 Surat Penelitian
- Lampiran 8 Dokumentasi
- Lampiran 9 Hasil turnitin
- Lampiran 10 Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang sangat strategis karena membawa dampak pada kinerja organisasi (Safria,2022). Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi dan menjadi salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan di masa yang akan datang (Harsono, 2023). Potensi yang diperoleh sumber daya manusia dalam kaitannya dengan sistem operasional dalam suatu perusahaan atau organisasi pada prinsipnya merupakan modal utama untuk dapat berperan penting dalam mencapai suatu tujuan melalui sistem perencanaan personalia yang sistematis agar hasil kerja karyawan yang ada dapat ditingkatkan sesuai target organisasi (Mulyadi et al., 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia mikro dan makro. Sumber daya manusia secara mikro merupakan individu yang bekerja dan menjadi

anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan SDM secara makro merupakan penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, SDM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam Al-Qur'an Q.S Al_baqarah ayat 30 juga menjelaskan pentingnya manusia dalam mengelolah Sumber daya alam karna manusia diciptakan untuk menjadi khalifah atau wali Allah Subhanawata'ala dipermukaan bumi

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ
 یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَیَحْنُ نُسُخًا بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا
 تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

“Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman keada para malaikat, ‘Aku hendak menjadikan khalifah di bumi’. Mereka berkata, ‘apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman: ‘Sungguh aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Q.S. Al-Baqarah 02:30)

Dari ayat diatas manusia harus mampu menggunakan segala potensi yang dimilikinya sehingga mampu menjalankan tugas manusia sebagai khalifah atau pemimpin di bumi.

Dalam Al-Qur'an Q.S Al-Jatsiyah Ayat 13 Allah SWT menjelaskan tentang pentingnya Sumber Daya Manusia bagi Organisasi, Allah Berfirman yang Artinya :

Dan dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berfikir.

Ayat diatas menjelaskan Jika manusia telah mampu untuk mengamalkan hal diatas tentulah sumber daya manusia dan alam akan teroptimalkan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai tanggapan berupa perilaku yang mencerminkan apa yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang diterima karyawan sehingga dapat mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis (Witriaryani et al., 2022).

Employee engagement merupakan tingkat pengidentifikasian pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam

pekerjaanya, dan menganggap kinerja di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Robbins dan Coulter, 2012). Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memperhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan meskipun sering terjadi beberapa masalah yang menyebabkan *work engagement* belum optimal, seperti terlihatnya perilaku pegawai yang kurang bersemangat atau kurang menunjukkan antusiasnya dalam melaksanakan tugas, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukannya kurang efisien (Salmiati & Endratno, 2023). *employee engagement* akan memudahkan Instansi untuk melihat seberapa besar pegawai memiliki rasa terikat, kesadaran terhadap bisnis, dan kemampuan bekerja sama dengan maksud yaitu untuk tercapainya tujuan dari organisasi (Hali, 2019). Pegawai akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada Instansi seperti rasa nyaman anan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada di sekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Diana. 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyadi et al., 2023), hasil penelitian mengungkapkan bahwa *work life balance*, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan (Pratiwi et al. 2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan keseimbangan hidup kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan dari tiga variabel memoderasi tersebut

mengalami peningkatan sehingga dapat dipastikan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Ridi et.al (2020), bahwa keseimbangan hidup kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan keseimbangan hidup kerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja karyawan. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kualitas karyawannya melalui faktor keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi dan kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Work life balance merupakan sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, 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 (Molloy, 2010). *Work life balance* yang berkualitas baik dapat mendorong adanya semangat kerja yang tinggi dan tanggung jawab penuh di tempat kerja maupun bersosial serta rasa puas dengan apa yang dimiliki termasuk pekerjaannya (Septiani et al., 2021). Jika peran keseimbangan karyawan yang tidak tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang memengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan (Ansari, 2022).

Banyak karyawan pada masa sekarang lebih menyadari pentingnya keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan sehingga mereka menginginkan pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya (Jannata & Perdana, 2022). Dalam hal ini keseimbangan kehidupan kerja melibatkan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu terkait banyaknya tuntutan hidup secara bersamaan, dimana hal ini berkaitan dengan karyawan yang memiliki peran ganda dalam tingkat keterlibatan (Idris et al., 2023) dimana *work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Triyana, dan Frianto, 2020). Menerapkan *Work life Balance* bertujuan agar karyawan dapat mengatur waktu kewajiban kerja dan kewajiban lain di luar pekerjaan (Tri et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Ansari, 2022), hasil survei menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap karyawan. Selain itu, *work life balance* juga berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan, yang menyebabkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas. Kepuasan kerja telah berhasil memediasi hal tersebut hubungan antara variabel *work life balance* dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat mendukung individu untuk dapat bekerja lebih baik (Triyana dan Frianto, 2020) sehingga kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur perasaan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang akan menggambarkan perasaan berupa rasa puas atau tidak puas dalam bekerja sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja (Idris et al., 2023). Pegawai akan cenderung lebih menyukai dan lebih puas dengan pekerjaannya apabila mereka diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja (Wuarlima et al., 2019). Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan sebuah kinerja karyawan (Ansari, 2022). Kepuasan akan muncul jika terdapat kesinambungan antara mimpi, harapan, atau cita-cita seorang karyawan terhadap pekerjaannya disokong oleh organisasi atau perusahaan sebagai bentuk dari wadah untuk mencapai hal-hal tersebut dan terdapat tingkat kepuasan yang berbeda-beda bagi setiap individu berdasarkan standar dan harapannya masing-masing (Dewi et al, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wuarlima et al., 2019), hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan

karir memiliki pengaruh sebesar 82% terhadap kepuasan kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Putri & Mujiati. 2023), peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada rumah detensi imigrasi Dempasar menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prafitriandini, Maarif & Zulfainarni (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana dilihat dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menurut estimasi sampel asli nilai PLS masing-masing adalah 0,4568, 0,1356, dan 0,6957, dengan signifikansi di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik masing-masing sebesar 14,0501, 5,8591, dan 38,9858 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang mampu untuk membuktikan secara empiris, bahwa teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori atribusi.

Beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan terkait dengan keterlibatan kerja, keseimbangan hidup kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dimana ada hasilnya yang berpengaruh signifikan dan ada yang tidak berpengaruh signifikan, sehingga hal ini menarik untuk diteliti di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Mengingat dari hasil observasi bahwa terdapat penurunan atau kurang maksimalnya kinerja pegawai dan terdapat identifikasi awal terkait anantara lain belum optimalnya koordinasi dan pelayanan prima serta kapasitas aparatur perencanaan Kota Makassar, belum optimalnya monitoring dan evaluasi perencanaan dan hasil pembangunan dan masih lemahnya sistem pendataan dan informasi, saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Kota Makassar karena tentunya sudah menjadi perhatian bagi instansi untuk meningkatkan *employee engagement*, *work life balance* serta kepuasan kerja bagi setiap pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan dan target Instansi sesuai dengan yang ditetapkan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan serta mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perencanaan pembangunan daerah. Bappeda Kota Makassar memiliki peranan penting terhadap penataan ruang Kota Makassar karena selain menyusun rencana tata

ruang, Bappeda juga melakukan evaluasi rencana tata ruang wilayah Kota Makassar. Selain itu, Bappeda juga turut berperan menyampaikan tata cara peran serta masyarakat dalam pengendalian pemanfaatan ruang dengan cara menyelenggarakan pemberdayaan agar menumbuhkan serta mengembangkan kesadaran, dan meningkatkan tanggung jawab masyarakat dalam penataan ruang, khususnya kawasan budaya terpadu.

Fenomena yang dijelaskan di atas menjadi acuan penelitian untuk menindak lanjuti melalui proses penelitian, mengingat kondisi pada Bappeda Kota Makassar mengalami penurunan kualitas kinerja pegawai atau perlunya peningkatan dalam sebuah instansi yang mampu menjadi faktor pendukung suksesnya sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibagaiman sumber daya manusianya dengan pertanyaan **“Bagaimana Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang di atas, maka peneliti menentukan rumusan masalah penelitian, guna memberikan titik fokus dan batasan antar variabel terkait yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar?

4. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar?
5. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar?
6. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar?
7. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam tesis ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

5. Untuk mengetahui dan menganalisis *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
6. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
7. Untuk mengetahui dan menganalisis *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah untuk menyelidiki keadaan dari alasan untuk dan konsekuensi terhadap suatu keadaan khusus. Penelitian tersebut dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Manfaat penelitian berdasarkan teori dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat secara teoritis serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademik diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan MSDM serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi pembaca Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan topik penelitian.



BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Tinjaun Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Desseler, (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno, (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

a. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan suatu tujuan.

- b) Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - c) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - d) Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - e) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
- b. Fungsi operasional

- a) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b) Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f) Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g) Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. *Employee Engagement*

Keterlibatan karyawan adalah istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia dan sering digunakan oleh perekrut atau konsultan *Gallup Consulting. U.S. Employee Engagement*, (2017) mengemukakan bahwa “*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*”. Artinya, keterlibatan karyawan sebagai komitmen, semangat, dan komitmen terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja.

Robbins, (2015) menyatakan bahwa *Employee engagement* yaitu, keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual terhadap kerja yang dilakukan.

Ellehuus, (2012) keterlibatan karyawan telah menjadi aspek yang sangat penting dalam fungsi *human resources management* (HRM). Mendefinisikan keterlibatan karyawan untuk memanfaatkan proses bakat kunci seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan dan retensi, organisasi harus disesuaikan dengan suara karyawan dan memastikan bahwa karyawan dihargai terlibat

Albrecht, (2010) keterlibatan karyawan dikatakan sebagai keadaan karyawan yang secara psikologis terlibat dalam pekerjaan. Karyawan secara fisik, kognitif dan emosional terlibat dalam melakukan tugas mereka menyatakan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*

Terdapat 7 faktor yang mendorong *employee engagement* menurut (Lina, 2019) yaitu:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja sebagai tempat dalam membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan kenyamanan saat bekerja dianggap sebagai penentu utama *employee engagement*.

2) Kepemimpinan

Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan seluruh sumber daya sebagai penggerak organisasi dan mengapresiasi usaha karyawan sebagai peran utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

3) Tim dan hubungan rekan kerja

Keterikatan dengan perusahaan bisa didapat dengan memiliki hubungan baik, mendapat dukungan dan motivasi dari rekan kerja yang membuat karyawan untuk lebih terikat dengan perusahaan.

4) Pelatihan dan pengembangan diri

Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi dengan memberikan jenjang karir, penghargaan dan pelatihan oleh perusahaan dapat menentukan *employee engagement* terhadap Perusahaan.

5) Kompensasi

Kompensasi keuangan dan non-keuangan yang dapat diberikan karyawan seperti gaji, pengakuan dan penghargaan

dari perusahaan yang membuat karyawan ingin terlibat dalam perusahaan.

6) Kebijakan organisasi

Peraturan yang diterapkan organisasi seperti kerja yang fleksibel dan membebaskan karyawan berekspresi untuk membantu sebagai penyeimbang kehidupan karyawan.

7) Kesejahteraan kerja

Kenyamanan yang diberikan saat bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan akan membuat karyawan lebih terlibat lagi dalam Perusahaan.

b. Ciri-ciri *Employee Engagement*

Menurut Wibsono, (2022) pegawai yang memiliki engagement yang tinggi memiliki ciri-ciri 3S (*Say, Stay, Strive*), yaitu sebagai berikut:

1) Mengatakan (*Say*)

Anggota yang terikat dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan perilaku seperti berbicara positif ketika mereka berbicara tentang organisasi kepada karyawan lain atau rekan kerja dan pelanggan.

2) Menetap (*Stay*)

Mereka memiliki rasa memiliki dan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.

3) Berusaha (*Strive*)

Karyawan memiliki motivasi dan menggunakan upaya mereka untuk mencapai tujuan mereka dan membuat

kesuksesan bagi organisasi serta akan memberikan usaha ekstra untuk mencapai hasil.

c. Indikator *Employee Engagement*

Terdapat Tiga indikator *employee engagement* menurut (Hali, 2019) yaitu:

- 1) semangat karyawan yang ditunjukkan melalui energi dalam bekerja (*vigor*),
- 2) dedikasi karyawan yang melibatkan rasa ingin terlibat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan (*dedication*),
- 3) serta penyerapan yang menandakan karyawan fokus dan mendalami pekerjaannya (*absorption*).

3. *Work Life Balance*

Work life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya Griffin Moorhead, (2013).

keseimbangan kehidupan kerja didalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja (Prasadja Ricardianto, 2018).

Work life balance atau keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan menurut Hudson, (2005), menyatakan bahwa *work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada

didalam kehidupan manusia. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

a. *Komponen Work Life Balance*

Work life balance meliputi empat komponen penting, (Fisher, 2013) yaitu:

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain diluar kerja.
- 2) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu mencapai apa yang dia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- 3) Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia, sehingga apabila individu kekurangan energy untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

b. *Aspek Work Life Balance*

Mcdonald dan Breadly (2005), menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keseimbangn waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

2) Keseimbangan keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.

3) Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan diluar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

c. Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat *work-life balance* bagi organisasi menurut (Wibsono, 2022) sebagai berikut:

- 1) Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan *organizational image*

- 3) Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan
- 4) Meningkatkan nilai karyawan dan retensi
- 5) Mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya lembur.

d. Faktor-faktor *Work Life balance*

Beberapa faktor yang mempengaruhi work life balance, (Fisher, 2013) yaitu:

1) Karakteristik kepribadian

Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2) Karakteristik keluarga

Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.

3) Karakteristik pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4) Sikap

Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk

bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

e. Indikator *Work Life Balance*

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur *work life balance* menurut Prasadja Ricardianto, (2018) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang digunakan yaitu:

1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.

2) Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut.

3) Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari

perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2015).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2012).

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

a. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2013) adalah:

1) Balas jasa yang adli

Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2) Penempatan kerja karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3) Beban kerja

Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.

4) Kondisi dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

5) Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator kepuasan kerja karyawan ada 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang

didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2015).

Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya (Kaswan, 2016).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

a. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan

yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, (Fitri, Mu'tiyatul, 2022) seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, dilakukan dengan memberikan umpan balik terhadap proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi dimasa yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, jika penilaian kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan rencana maka dicari penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian terhadap kondisi lingkungan yang dihadapi saat proses pelaksanaan yang

sesuai harapan seperti kurang kondusif, yang menyebabkan kesulitan atau kegagalan.

- 4) Evaluasi proses kinerja, dengan melakukan penilaian terkait kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Mulai dari mekanisme kerja yang berjalan sesuai yang diharapkan, hingga masalah kepemimpinan dan hubungan dengan rekan kerja.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai kinerja yang telah dilakukan dan menilai sistem review dan coaching telah berjalan sesuai dengan metode yang digunakan
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat hambatan dan masalah akan dicari faktor penyebabnya dan berusaha memperbaikinya.

c. Indikator Kinerja

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dari teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

1) Kuantitas

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam satu periode tertentu yang dapat dilihat dari hasil kerja dalam menggunakan waktu dan kecepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2) Kualitas

Kualitas Kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumberdaya lainnya dalam mencapai tujuan umum perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk hal yang lain.

4) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dalam hal ini peneliti menemukan ada beberapa peneliti yang telah membahas tentang *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Kota Makassar. Penelitain ini bermaksud untuk melengkapi penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa penulis sebelumnya yang telah banyak membahas beberapa aspek tentang Pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota makassar. Oleh karena itu, berikut akan dipaparkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelum peneliti melakukan penelitian ini:

- 1) Indirasari & Mardiana (2022) "Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada PT bank

mandiri (perseroan) Tbk outlet prioritas Jakarta pondok indah”, Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisis pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada PT bank (Perseroan) Tbk outlet prioritas Jakarta pondok indah , metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan *partial least square* (PLS). work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT . bank mandiri (perseroan) Tbk outlet prioritas Jakarta pondok indah. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. bank mandiri (Perseroan) Tbk outlet prioritas Jakarta pondok indah. Secara simultan work life balance dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pt. bank mandiri (Perseroan) Tbk ourlet prioritas Jakarta pondok indah.

- 2) Anthony Brien et. Al (2021) “*The Role of Religiosity on Employee Engagement and Performance: The Perspective of Muslim Employees*”, Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh religiusitas terhadap pekerjaan karyawan kinerja dan dampak tidak langsung melalui keterlibatan karyawan dari perspektif karyawan muslim, Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif responden dengan data yang diperoleh berdasarkan pada penyebaran kuesioner Pengambilan sampel berjumlah 569 dengan teknik *convenience* sampling, teknik analisis data dalam penelitian ini

menggunakan SPSS dan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi religiusitas (praktik, altruisme, dan keyakinan) secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Namun, di antara dimensi religiusitas, hanya altruisme yang memiliki efek langsung dan tidak langsung keterlibatan karyawan.

- 3) Sa & Darwin. (2021) "*Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement*", penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian ilmiah mengenai peran kehidupan kerja keseimbangan dan itu tingkat dari kesejahteraan dari seribu tahun karyawan melalui bekerja pertunangan sebagai A variabel campur tangan, Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel purposif dan teknik analisis yang digunakan adalah Persamaan Struktural Pemodelan berbasis VB-SEM menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan lima hipotesis pengaruh langsung diterima dan satu ditolak. Sedangkan kedua hipotesis pengaruh tidak langsung masing-masing ditolak dan diterima. Variabel Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening hanya mampu memediasi *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance*
- 4) Diana. (2021) " Pengaruh *received organizational support* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan", penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan ketertarikan karyawan kinerja karyawan, metode kuantitatif dengan menggunakan multiple regresi melalui SPSS, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi

berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif kinerja karyawan, dan persepsi dukungan organisasi serta keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

- 5) Dami & Manafe. (2022). pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Employee engagement mempengaruhi positif maupun krusial bagi kepuasan kerja; 2) komitmen organisasi mempengaruhi positif maupun krusial bagi kepuasan kerja ;3) budaya organisasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja; 4) Employee enagement mempengaruhi positif positif maupun krusial bagi kinerja pegawai; 5) Budaya Organisasi mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja pegawai; 6) Kepuasan kerja mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja pegawai. 7) Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap employee engagement yang mempengaruhi kinerja pegawai. 8) Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap budaya organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.
- 6) Nelson & Angellius. (2023) Alden Nelson dan Vinolia Angellius (2023)” *Analysis Of the influence of work life balance, leadership, religiosity and high performance work practices on employee performance mediated by employee engagement* “penelitian ini bertujuan untuk

menguji dan menganalisis dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, religiusitas, dan praktik kerja berkinerja tinggi untuk keterlibatan karyawan. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pintar PLS 3.0 untuk pemrosesan data. Hasil penelitian menunjukkan hal itu kepemimpinan dan religiusitas berpengaruh positif signifikan keterlibatan karyawan, gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, tinggi kinerja praktik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan dan religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan sementara kinerja kerja dan kehidupan kerja yang tinggi keseimbangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dimediasi oleh keterlibatan karyawan.

- 7) Latifah & Nasution. (2023). "Pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk)" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung atau tidak langsung pengaruh keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan di jadikan sebagai sampel. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode skala likert. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa *work life balance* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- 8) Nurdini & Firmansyah. (2022) "*What is the Impact of Employee Engagement on Employee Performance at the Mitra Sarana Karya Savings and Loan Cooperative Bandung*", Penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi terkait pengaruh *employee engagement* terhadap pegawai kinerja di Kosipa MSK, metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan sampel sensus atau jenis sesuai dengan populasi yaitu sebesar 33 pegawai, teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis persamaan struktural SEM. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang mendukung dengan teori umum *employee engagement* dimana *employee engagement* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43%, maka masih ada 57% faktor yang mempengaruhi kinerja dari variabel lainnya. Penelitian ini memberikan saran untuk peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian dan sifatnya longitudinal study selain itu *employee engagement* dapat menjadi variable moderator untuk mengetahui kinerja pegawai.

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurcahyo. (2021)	Reward Perceived Organizational and Supervisor Support (POS), Work Life Valance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Tegal	Kuantitatif, SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa da pengaruh secara simultan antara <i>reward</i> , <i>Perceived Organization and Supervisor Support</i> (POS) dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i> dengan sumbangan efektif sebesar 66,10%.
2.	Brien, et al. (2021)	<i>The Role of Religiosity on Employee Engagement and Performance: The Perspective of Muslim Employees</i>	Kuantitatif, <i>partial least squares</i> (PLS).	Hasil penelitian menunjukan bahwa dimensi religiusitas (praktik, altruisme, dan keyakinan) secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Namun, di antara dimensi religiusitas, hanya altruisme yang memiliki efek langsung dan tidak langsung keterlibatan karyawan.
3.	Sa, & Darwin. (2021)	<i>Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement</i>	Kuantitatif, persamaan struktur pemodelan berbasis VB-SEM menggunakan software smartPLS.	Hasil penelitian menunjukkan lima hipotesis pengaruh langsung diterima dan satu ditolak. Sedangkan kedua hipotesis pengaruh tidak langsung masing-masing ditolak dan diterima. Variabel Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening hanya mampu memediasi <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Performance</i>
4.	Atthohiri. (2021)	Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja sengan work life balance sebagai variable intervening	Kuantitatif, SmartPLS	Hasil yang diperoleh dari penelitian menjelaskan hal itu keterikatan karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, keterikatan karyawan mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance,

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				work-life balance berpengaruh positif signifikan. Sedang bekerja dan keseimbangan kehidupan kerja dapat dimediasi dengan kategori mediasi penuh.
5.	Pratifriandini, I., Maarif & Zulbainarni. (2022).	<i>Effectiveness Of The Work At Home System To Support Work Life Balance, Employee Engagement and Employee Performance</i>	Kuantitatif, SmartPLS.	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh work life balance terhadap employee engagement, work life balance terhadap kinerja, dan employee engagement terhadap kinerja secara signifikan positif, seiring dengan nilai estimasi sampel asli yang di atas 0.
6.	Dami, & Manafe. (2022).	pengaruh <i>Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)</i>	Kuantitatif, analisis path	Hasil penelitian menunjukkan 1) Employee engagement mempengaruhi positif maupun krusial bagi kepuasan kerja; 2) komitmen organisasi mempengaruhi positif maupun krusial bagi kepuasan kerja ;3) budaya organisasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja; 4) Employee engagement mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja pegawai; 5) Budaya Organisasi mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja pegawai; 6) Kepuasan kerja mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja pegawai. 7) Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap employee engagement yang mempengaruhi kinerja pegawai. 8) Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap budaya

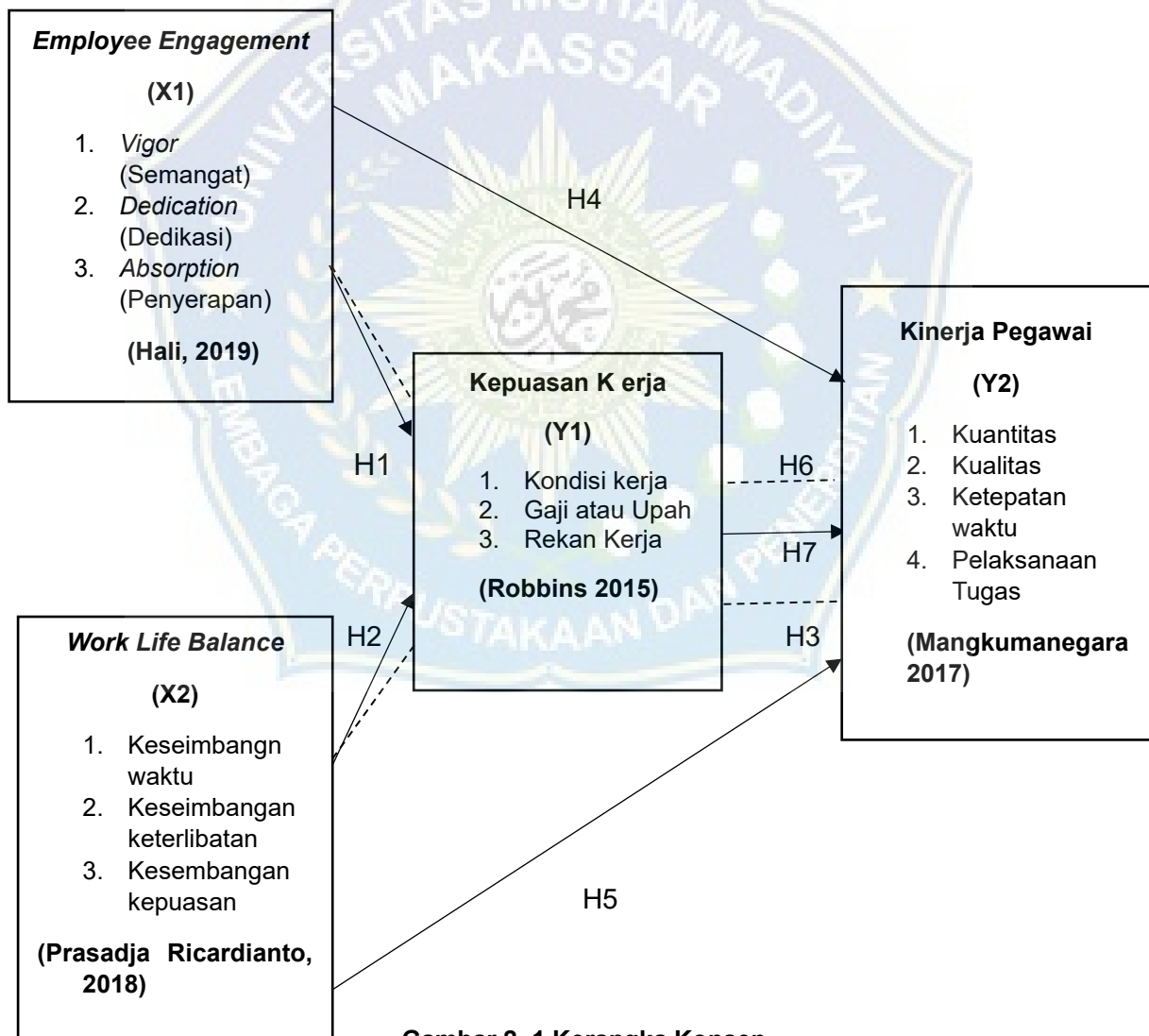
No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.
7.	Nelson Angellius. (2023)	& <i>Analysis Of the influence of work life balance, leadership, religiosity and high performance work practices on employee performance mediated by employee engagement</i>	Kuantitatif, smart PLS 3.0	Hasil penelitian menunjukkan hal itu kepemimpinan dan religiusitas berpengaruh positif signifikan keterlibatan karyawan, gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, tinggi kinerja praktik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan dan religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan sementara kinerja kerja dan kehidupan kerja yang tinggi keseimbangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dimediasi oleh keterlibatan karyawan.
8.	Latifah Nasution. (2023).	& Pengaruh <i>Employee Engagement, Worklife Balance,</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk)	Kuantitatif, regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>employee engagement</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
9.	Jamaludin. (2023)	<i>The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On The Performance Of Class 1 Immigration Office Employees 1 NON TPI Karawang</i>	Kuantitatif, regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work life balance</i> , kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki skor yang baik secara deskriptif. Secara verifikatif, <i>work life balance</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja pegawai kemudian terdapat pengaruh simultan <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
10.	Nurdini & Firmansyah. (2022)	<i>What is the Impact of Employee Engagement on Employee Performance at the Mitra Sarana Karya Savings and Loan Cooperative Bandung</i>	Kuantitatif, SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan hasil yang mendukung dengan teori umum employee engagement dimana employee engagement mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43%, maka masih ada 57% faktor yang mempengaruhi kinerja dari variabel lainnya.
11.	(Asari,. (2022)	Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS ketenagakerjaan	Kuantitatif, PLS (Partial Least Square)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap karyawan pertunjukan. Selain itu, work-life balance juga berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan, yang menyebabkan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya karyawan melalui aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas
12.	Tri, et al. (2023)	<i>The Effects of Using Digitalization, Work Life Balance and Work Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT Waskita Karya Infrastruktur</i>	Kuantitatif, SEM-AMOS-22	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa digitalisasi, <i>work life balance</i> , dan keterikatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja melalui kepuasan kerja.
13.	Dewi, et al. 2022	<i>Pengaruh work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout</i>	Kuantitatif, analisis inersial (SPSS)	Hasil dari pengujian diperoleh (1) work-life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat</i>		terhadap variabel kepuasan kerja, (2) employee engagement berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) burnout secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) work-life balance, employee engagement dan burnout berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja
14.	Indirasari & Mardiana. (2022)	Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada PT bank mandiri (perseroan) Tbk outlet prioritas Jakarta pondok indah	Kuantitatif, Partial Least Square (PLS).	Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Secara simultan work life balance dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah.

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, berikut akan dijelaskan kerangka penelitian yang mendukung penelitian lapangan. Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir berikut adalah berorientasi atau fokus pada pengaruh *employee engagement* dan *life work balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1** = *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
- H2** = *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
- H3** = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
- H4** = *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
- H5** = *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai?
- H6** = *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
- H7** = *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan Infrensial (*Planetary Riset*). Metode ini di sebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiono 2014).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian adalah badan perencanaan pembangunan daerah kota makassar Jl. Ahmad Yani No. 2, Bulu Gading, Kota Makassar. Kemudian adapun duruasi waktu dari penelitian ini, yakni 2 (dua) bulan, bulan januari sampai february dilakukan penyebaran kuesioner dan analisis data, dan dilakukan dengan menganalisis interpretasi hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiono 2014). Berdasarkan pengamatan dan informasi yang didapatkan penulis setelah melakukan observasi atau awal di lokasi

penelitian, jumlah populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar yang berjumlah 90 responden.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik penarikan sampel probabilitas di mana menurut teknik penarikan sampel *probability* adalah suatu teknik penarikan sampel yang berdasarkan diri bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk di pilih sebagai sampel. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini penelitian menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 90 responden.

D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi operasional variable

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
<i>Employee Engagement</i> (X1)	<i>Employee Engagement</i> Merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> (Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Penyerapan)
<i>Work Life Balance</i> (X2)	<i>Work life balance</i> merupakan sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran yang diambilnya antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Kesembangan kepuasan
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja merupakan tolak ukur perasaan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang akan menggambarkan perasaan berupa rasa puas atau tidak puas dalam bekerja sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja 2. Gaji atau Upah 3. Rekan Kerja
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai karyawan yang melebihi standar kerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Pelaksanaan Tugas

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran untuk variable bebas (*Employee Engagement*, *Work Life Balance*) dan variable terikat (Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai) Pengukuran variable dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* 5 indikator, sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala likert

No	Item Jawaban	Simbol	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan Jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa tentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot, dalam penelitian kuantitatif data dikumpulkan diolah dan dianalisis untuk mencari hubungannya antar variabel yang diteliti.

2. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti Sugiyono (2014). Penggunaan data sekunder akan sangat menguntungkan peneliti karena dapat menghemat waktu, tenaga, dan dana. Adapun data dapat diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan, maupun arsip-arsip resmi yang diperoleh dari penanggung jawab di badan perencanaan pembangunan daerah Kota Makassar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini menggunakan:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiono, 2014) Observasi adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindera mata sebagai alat bantu utama, disamping indra lainnya seperti telinga, hidung mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi merupakan kemampuan seseorang

dalam menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiono., 2014).

3. Wawancara

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interview). Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang (Arikunto, 2010).

4. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumberlain.

5. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturanperaturan, laporan kegiatan, foto-foto, data yang relevan

penelitian. Dokumentasi dilakukan dalam penelitian untuk mengambil gambar objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2014).

G. Model Pengukuran atau Outer Model

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006) dalam (Pallant, 2020).

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program AMOS 24 dan teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariat Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikandukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item	r	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Employee Engagement	X1.1	0,791	0,000	Valid	0,703	Reliabel
	X1.2	0,759	0,000	Valid		
	X1.3	0,719	0,000	Valid		
Work Life Balance	X2.1	0,719	0,000	Valid	0,603	Reliabel
	X2.2	0,650	0,000	Valid		
	X2.3	0,605	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,856	0,000	Valid	0,657	Reliabel
	Y1.2	0,680	0,000	Valid		
	Y1.3	0,677	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	Y2.1	0,645	0,000	Valid	0,607	Reliabel
	Y2.2	0,685	0,000	Valid		
	Y2.3	0,757	0,000	Valid		
	Y2.4	0,613	0,000	Valid		

Sumber Lampiran 3 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan table 3.2 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa semua indikator valid mengukur variabe-variabel yang diteliti. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi korelasi produk mement yang $< 0,050$. Demikinan pula hasil reliabilitas yang memperlihatkan nilai alfacrombah > 0.600 . dengan demikian maka semua indikator dan item pada instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih

subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai).

Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. (McCormick & Salcedo, 2020).

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknainya sebagai berikut: Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002).

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (disebut juga *statistic probabilitas*) adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan Teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (sugiyono,2002).

Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah:

a. Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya didasarkan pada pemahaman atas teori ataupun temuan yang sesuai untuk menentukan arah pengaruh tersebut. Dengan demikian analisa jalur ini digunakan untuk menguji atau mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Dengan kata lain analisa jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung (Husseinn, 2001).

Pengaruh langsung artinya arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variable lain, sementara pengaruh tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi (Solimun, 2002).

Menurut Solimun (2002) bahwa terdapat beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur yaitu:

- 1) Didalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linear dan kausal dan aditif.
- 2) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah.
- 3) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval
- 4) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)

Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan

Adapun tahap-tahap analisis jalur tersebut adalah:

- 1) Merancang model berdasarkan konsep dan teori
- 2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yang meliputi: hubungan antar variabel adalah linier, model rekursif yaitu merupakan sistem aliran kausal satu arah. variabel endogen minimal berskala interval, observasi variable diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel), model dispesifikasikan dengan benar sesuai dengan teori.
- 3) Perhitungan dengan koefisien jalur dengan menggunakan software AMOS 24. Hal ini dilakukan karena program AMOS mampu menghitung pengaruh langsung maupun tidak langsung

- 4) Pemeriksaan validitas model dengan menghitung koefisien determinasi total dengan menggunakan rumus.

Besarnya koefisien determinasi total menunjukkan informasi yang terkandung dalam data yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan error. Namun penelitian ini menggunakan AMOS maka koefisien determinasi langsung terlihat dalam model dengan melihat nilai GFI. Interpretasi hasil analisis (Solimun, 2001)

3. Uji Hipotesisi

Menentukan dan mengukur pola hubungan antara variabel dan tingkat signifikansi korelasi tersebut. Selanjutnya dari hasil perhitungan analisis tersebut dilakukan analisa nilai sebagai berikut:

1. Uji t

Untuk menguji tingkat keyakinan atau koefesien regresi secara parsial dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$ Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis path yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Objek Penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar memiliki tugas pokok perencana penyelenggaraan pemerintahan, melaksanakan perumusan kebijakan perencanaan Daerah, koordinasi penyusunan rencana yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Tugas Pokok dan Fungsi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh sumber daya aparatur yang terdistribusi menurut bidang dan sekretariat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016) BAPPEDA

Kota Makassar memiliki tugas pokok perencanaan penyelenggaraan pemerintahan, melaksanakan perumusan kebijakan perencanaan Daerah, koordinasi penyusunan rencana yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Adapun Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar adalah:

- a. Perumusan kebijakan teknis perencanaan Daerah;
- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan Daerah;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan Daerah;
- d. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang memuat visi, misi dan arah pembangunan Daerah;
- e. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang memuat strategi pembangunan Daerah, kebijakan umum, arah kebijakan keuangan Daerah, program satuan kerja perangkat Daerah, lintas satuan kerja perangkat Daerah, kewilayahan dan lintas kewilayahan yang berisi kegiatan dalam kerangka regulasi dan kerangka anggaran;
- f. Pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan Daerah diantara satuan kerja perangkat Daerah, lintas satuan kerja perangkat Daerah, kewilayahan dan lintas kewilayahan;

- g. Penyusunan rencana anggaran pokok dan perubahan anggaran pendapatan dan belanja Daerah bersama-sama dengan unit kerja terkait, dengan koordinasi Sekretaris Daerah;
- h. Penilaian dan pengendalian terhadap pelaksanaan pembangunan;
- i. Pelaksanaan pengendalian dan perencanaan operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik Daerah yang berada dalam penguasaannya;
- j. Pelaksanaan kesekretariatan;
- k. Pembinaan tenaga fungsional.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya Perencanaan Yang Inovatif, Berorientasi Global Dan Berkelanjutan.

b. Misi

- 1) Mewujudkan koordinasi perencanaan yang partisipatif, efektif, inovatif, dan sinergis;
- 2) Meningkatkan kapasitas dan integritas perencana;
- 3) Melaksanakan pengendalian dan perencanaan pelaksanaan pembangunan serta menyediakan data dan informasi yang akurat dan terkini berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi.

3. Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Peraturan Walikota Makassar Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.



WALIKOTA MAKASSAR,


MOH. RAMDHAN POMANTO

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Struktur organisasi BAPPEDA Kota Makassar terdiri atas 1 (satu) orang Kepala Badan, 1 (satu) orang Sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang dan 13 (tiga belas) orang Kasubag/Kasubid sebagaimana gambar diatas.

Adapun deskripsi kerja masing-masing adalah sebagai berikut :

Sekretariat, mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administrasi bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Di samping tugas pokok tersebut, sekretariat menyelenggarakan fungsi sebagai

- a. Pengelolaan ketatausahaan Badan;
- b. Pelaksanaan urusan kepegawaian Badan;
- c. Pelaksanaan urusan keuangan Badan;
- d. Pelaksanaan urusan perlengkapan Badan;
- e. Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga Badan;
- f. elaksanaan koordinasi perumusan program kerja dan rapat kerja

Badan.

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sekretaris dibantu oleh 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas pokok menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelola administrasi kepegawaian, melaksanakan urusan rumah tangga Badan, melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan aset Badan, membuat laporan serta mengevaluasi semua pengadaan barang. Dalam melaksanakan tugas, sub bagian umum dan kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Mengatur pelaksanaan kegiatan sebagian urusan ketatausahaan meliputi surat-menyurat, kearsipan, serta mendistribusikan surat sesuai bidang;
- c. Melaksanakan urusan kerumahtanggaan Badan;
- d. Melaksanakan usul kenaikan pangkat dan pensiun;
- e. Melaksanakan usul kenaikan gaji berkala dan tugas belajar;
- f. Menghimpun dan mensosialisasikan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dalam lingkup Badan;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan standarisasi meliputi bidang kepegawaian, pelayanan, organisasi dan ketatalaksanaan;
- h. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya;

- i. Menyusun Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU);
- j. Membuat daftar kebutuhan barang (RKB);
- k. Membuat Rencana Tahunan Barang Unit (RTBU)
- l. Menyusun kebutuhan biaya pemeliharaan barang Badan;
- m. Menerima dan meneliti semua pengadaan pada lingkup Badan;
- n. Melakukan penyimpanan dokumen dan surat berharga lainnya tentang barang inventaris Badan;
- o. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- q. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bagian Keuangan, memiliki tugas pokok menyusun rencana kerja serta melaksanakan tugas teknis keuangan. Dalam melaksanakan tugas, sub bagian keuangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya;
- b. Mengumpulkan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Badan;
- c. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA) dari masing-masing satuan kerja sebagai bahan konsultasi perencanaan;
- d. Menyusun realisasi perhitungan anggaran dan administrasi perbendaharaan Badan;
- e. Menyusun neraca keuangan Badan;
- f. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas pokok menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas penyusunan perencanaan dan pelaporan lingkup Badan. Dalam melaksanakan tugas, sub bagian perencanaan dan pelaporan menyelenggarakan fungsi :

- a. Mengkoordinasikan program dan kegiatan unit-unit kerja lingkup Badan;
- b. Melaksanakan Pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan, Daftar Usulan kegiatan (DUK) pada masing-masing bidang;
- c. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya unit-unit kerja Badan (RENJA);
- d. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan;
- e. Mengumpulkan bahan Perjanjian Kinerja Instansi Badan;
- f. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan RENSTRA Badan;
- g. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan laporan evaluasi terhadap RENJA;
- h. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Bidang yang berada dalam struktur BAPPEDA Kota Makassar yaitu:

a. Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam

- 1) Sub Bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi
- 2) Sub Bidang Keuangan, Penanaman Modal dan Pariwisata
- 3) Sub Bidang Pangan, Pertanian dan Perikanan

Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas menyusun rencana dan mengkoordinasikan penyusunan perencanaan di Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam meliputi bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata, Pertanian, Peternakan dan Perikanan. Dalam melaksanakan tugas, bidang ekonomi dan sumber daya alam menyelenggarakan fungsi :

- 1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 2) enverifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 3) Mengoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 4) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 5) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;

- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 10) Melaksanakan pengendalian/monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

Sub Bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi

mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisis program pembangunan bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM dan Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas, sub bidang perdagangan, perindustrian dan koperasi mempunyai fungsi :

- 1) Merancang penyusun rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM, tenaga kerja;

- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;

- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Keuangan, Penanaman Modal dan Pariwisata

mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program pembangunan bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata. Dalam melaksanakan tugas, sub bidang keuangan, penanaman modal dan pariwisata mempunyai fungsi :

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;

- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaa kegiatan Pusat, Provinsi pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;

- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pangan, Pertanian dan Perikanan mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan. Dalam melaksanakan tugas, sub bidang pangan, pertanian dan perikanan mempunyai fungsi :

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;

- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

b. Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum terdiri atas :

- 1) Sub Bidang Kesejahteraan Rakyat
- 2) Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur

3) Sub Bidang Pendidikan, Kesehatan dan Kebudayaan.

Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan mengkoordinasikan penyusunan perencanaan di Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum meliputi bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil, Trantibum, Kesbangpol, Setwan, Setda, Pengawasan, Kepegawaian, Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum menyelenggarakan fungsi:

- 1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 2) Menverifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 3) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 4) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 5) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;

- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 10) Melaksanakan pengendalian/monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu

Sub Bidang Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas Menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan meliputi bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB,

Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Kesejahteraan Rakyat menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;

- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;

11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;

12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;

13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan meliputi bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur menyelenggarakan fungsi:

1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan

Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;

- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat,

Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;

- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan

Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;

12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;

13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pendidikan, Kesehatan, dan Kebudayaan

mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan meliputi bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pendidikan, Kesehatan, dan Kebudayaan mempunyai fungsi:

1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;

2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;

3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;

- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;

- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

c. Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah terdiri atas :

- 1) Sub Bidang Infrakstruktur
- 2) Sub Bidang Perhubungan dan Komunikasi
- 3) Sub Bidang Pengembangan Wilayah

Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah

mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan mengkoordinasikan penyusunan perencanaan di bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah yang meliputi bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, Pemadam Kebakaran, Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan, Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan

Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah menyelenggarakan fungsi :

- 1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 2) Menverifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 3) Mengoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 4) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 5) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;

- 10) Melaksanakan pengendalian/monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

Sub Bidang Infrastruktur mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan data, mengolah, menganalisa program-program pembangunan yang meliputi bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Infrastruktur menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;

- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPDP yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;

- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Perhubungan dan Komunikasi mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan yang meliputi bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Perhubungan dan Komunikasi menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;

- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;

- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pengembangan Wilayah mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan. Dalam melaksanakan, Sub Bidang Pengembangan Wilayah mempunyai fungsi:

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;

- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;

- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

d. Bidang Perencanaan dan Pengendalian terdiri atas :

- 1) Sub Bidang Perencanaan Makro
- 2) Sub Bidang Pengendalian
- 3) Sub Bidang Pelaporan

Bidang Perencanaan dan Pengendalian mempunyai tugas menyusun perencanaan meliputi Perencanaan Pembangunan Kota jangka panjang, menengah dan pendek, Musyawarah Perencanaan Pembangunan, Kebijakan Umum Anggaran dan PPAS, SIPPD, pengendalian meliputi Monitoring Anggaran Pembangunan dan Belanja Daerah, Dana Alokasi Khusus, Tim Pemonitor dan Evaluasi, Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi; pelaporan meliputi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota, Laporan Keterangan

Pertanggungjawaban, Perjanjian Kinerja, Refleksi Akhir Tahun, Sistem Informasi Pembangunan Daerah, GIS. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Perencanaan dan Pengendalian menyelenggarakan fungsi:

- 1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 2) memverifikasi Rancangan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 3) Mengoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 4) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Pemerintah Kota Makassar;
- 5) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Pemerintah Kota Makassar;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Pemerintah Kota Makassar;
- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Pemerintah Kota Makassar;
- 10) Melaksanakan pengendalian / monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pemerintah Kota Makassar;

- 11) Melaksanakan pengelolaan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

Sub Bidang Perencanaan Makro mempunyai tugas melaksanakan, mempersiapkan dan mengkoordinasikan Perencanaan Pembangunan Kota jangka panjang, menengah dan pendek, Musyawarah Perencanaan Pembangunan, Kebijakan Umum Anggaran dan PPAS, SIPPD. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Perencanaan Makro menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merancang Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD, Musrenbang, RKPD, KUA dan PPAS, SIPPD;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD Pemerintah Kota Makassar;
- 4) Merencanakan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Pemerintah Kota Makassar;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Se Kota Makassar;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Pemerintah Kota Makassar;

- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kota Makassar;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi dengan Pemerintah Kota Makassar;
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 11) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan pemantauan dan Pengendalian Perencanaan dan Pelaksanaan Program/Kegiatan Pembangunan Daerah yang meliputi Monitoring APBD, DAK, Tim Pemonitor dan Evaluasi, Pengendalian Kebijakan SIMONEV. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pengendalian menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan Program Kerja Sub Bidang Pengendalian;
- 2) Mengkoordinasikan dan menyusun rencana kerja penetapan kinerja Pemerintah Kota Makassar;
- 3) Melaksanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 4) Mengumpulkan data program/kegiatan menurut sektor pembangunan se Kota Makassar;
- 5) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 7) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pelaporan mempunyai tugas membuat dan menyajikan pelaporan yaitu menghimpun, mengolah, menganalisa

dan menyajikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Perjanjian Kinerja, Refleksi Akhir Tahun, Sistem Informasi Pembangunan Daerah, GIS. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pelaporan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang Pelaporan yang meliputi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Perjanjian Kinerja Kota Makassar, Refleksi Akhir Tahun, Sistem Informasi Pembangunan Daerah, GIS;
- 2) Menghimpun data dan informasi berupa data primer maupun data sekunder;
- 3) Mengolah data dan informasi dengan metode statistik;
- 4) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 5) Menyusun laporan pelaksanaan program/kegiatan untuk 1 bulan, 3 bulan dan tahunan se Kota Makassar;
- 6) Mengevaluasi pelaksanaan pembangunan sesuai tingkat kemajuan fisik dan keuangan serta permasalahan yang dihadapi;
- 7) Membuat pelaporan pelaksanaan pembangunan sesuai tingkat kemajuan fisik dan keuangan serta permasalahan yang dihadapi;
- 8) Menganalisis data dan informasi sesuai standar perencanaan;
- 9) Menyajikan hasil analisis dalam bentuk grafik, diagram atau dalam bentuk analisa kualitatif;

- 10) Mengembangkan sistem informasi pelaporan;
- 11) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 12) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 13) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan;

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Setiap responden perlu dikelompokkan sesuai dengan karakteristik yang dimiliki oleh setiap responden. Adapun karakteristik responden yang digunakan sebagai berikut :

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Karakteristik yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Pengelompokan sampel dikategorikan menurut jenis kelamin laki laki dan perempuan.

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	44	49 %
Perempuan	46	51%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang mengisi kuesioner 90 pegawai yang menjadi responden penelitian ini yaitu 49% berejenis kelamin laki-laki berjenis kelamin Perempuan 51%.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik yang kedua dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan usia. Responden dikelompokkan sampel dikategorikan ke dalam 4 yaitu, usia 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun, dan kurang lebih 50 tahun. Berikut table karakteristik responden berdasarkan usianya.

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
20 – 30 tahun	17	19%
31 – 40 tahun	28	21%
41 – 50 tahun	26	39%
>50 tahun	19	21%
Total	90	100

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 90 pegawai, responden paling banyak 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 39% dari total responden. Usia pegawai yang paling banyak selanjutnya yaitu rentang usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 21% dari total responden. Kemudian pada rentang usia

> 50 tahun yaitu sebanyak 21%. Dan rentang usia 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 19%.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik yang kedua dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan pendidikan. Responden dikelompokkan sampel dikategorikan ke dalam 5 yaitu, SMA / Sederajat 19 orang, diploma -, S1 43 orang, S2 28 orang, dan S3 -. Berikut table karakteristik responden berdasarkan usianya.

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA / Sederajat	19	21%
Diploma	-	-
S1	43	48%
S2	28	31%
S3	-	
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 90 pegawai, responden paling banyak berada pada jenjang Pendidikan S1 yaitu sebanyak 48% dari total responden, jenjang pendidikan selanjutnya paling banyak yaitu jenjang Pendidikan S2 sebanyak 31% dan jenjang Pendidikan selanjutnya jenjang pendidikan SMA / Sederajat 21%.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

a. *Employee Engagement*

Variabel *employee engagement* diukur dengan tiga indikator dan dikembangkan menjadi item-item pernyataan disetiap indikator yakni *vigior* (X1.1) tiga item pernyataan, *dedication* (X1.2) dua item pernyataan dan *absorption* (X1.3) dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang *employee engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4. 5 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel *Employee Engagement*

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	1	1,1	36	40,0	53	58,9	4,58
X1.1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	50	55,6	40	44,4	4,44
X1.1.3	0	0,0	0	0,0	19	21,1	50	55,6	21	23,3	4,02
X1.1											4,35
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	19	21,1	57	63,3	14	15,6	3,94
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	21	23,3	49	54,4	20	22,2	3,99
X1.2											3,97
X1.3.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	65	72,2	25	27,8	4,28
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	8	8,9	58	64,4	24	26,7	4,18
X1.3											4,23
Mean Variabel <i>Employee Engagement</i>											4,18

Sumber: Data primer diolah (2024).

Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel *employee engagement* dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus / penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,18. Hal ini berarti bahwa para responden memahami *employee engagement* yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasakan keterlibatan pegawai pada aktifitas di kantor badan perencanaan pembangunan daerah Kota Makassar Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel *employee engagement* adalah vigior (X1.1) dengan nilai rata-rata 4,35. Sehingga memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai dapat melibatkan ketahanan mental yang dapat dilihat dari semangat yang ditunjukkan serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan tekun dalam

menghadapi kesulitan, selanjutnya indikator *absorption* (X1.3) dengan nilai rata-rata 4,23 hal ini berarti pegawai memiliki tingkat konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja dengan baik namun masih perlu di tingkatkan. Selanjutnya indikator yang terendah *dedication* (X1.2) dengan nilai rata-rata 3,97 hal ini menjelaskan bahwa pegawai kurang dalam pengabdian serta pengorbanan pikiran, tenaga dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil dari ketiga indikator diatas memberikan gambaran bahwa pegawai pada badan perencanaan Pembangunan daerah Kota Makassar memiliki *vigor* (semangat) dengan baik namun dari segi *absorption* dan *dedication* masih terbilang rendah.

b. *Work life balance* (X2)

Variabel *work life balance* diukur dengan tiga indikator dengan masing-masing item pernyataan yakni indikator keseimbangan waktu (X2.1) tiga item pernyataan, indikator keseimbangan keterlibatan (X2.2) tiga item pernyataan, indikator keseimbangan kepuasan (X2.3) tiga item pernyataan.

Persepsi responden tentang *work life balance* dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4. 6 Tabel Frekuensi/Prosentasi Indikator Variable *Work Life Balance*

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	35	38,9	39	43,3	10	11,1	3	3,3	3	3,3	1,89
X2.1.2	34	37,8	35	38,9	18	20,0	2	2,2	1	1,1	1,90
X2.1.3	0	0,0	2	2,2	35	38,9	39	43,3	14	15,6	3,72
X2.1											2,50
X2.2.1	0	0,0	1	1,1	14	15,6	64	71,1	11	12,2	3,94
X2.2.2	0	0,0	0	0,0	19	21,1	50	55,6	21	23,3	4,02
X2.2.3	0	0,0	0	0,0	16	17,8	63	70,0	11	12,2	3,94
X2.2											3,97
X2.3.1	0	0,0	0	0,0	1	1,1	74	82,2	15	16,7	4,16
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	3	3,3	70	77,8	17	18,9	4,16
X2.3.3	0	0,0	0	0,0	1	1,1	37	41,1	52	57,8	4,57
X2.3											4,29
Mean Variabel <i>Work Life Balance</i>											3,59

Sumber: Data primer diolah (2024).

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel *work life balance* dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,59. Hal ini berarti responden memahami *work life balance* yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasakan adanya keseimbangan dalam pekerjaan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel-variabel *work life balance* adalah keseimbangan kepuasan (X2.3), dengan nilai rata-rata sebesar 4,29 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai dapat

menyeimbangkan kepuasan kerja dan kepuasan kehidupan pribadi, selanjutnya indikator keseimbangan keterlibatan (X2.2), dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan psikologi dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan baik namun perlu ditingkatkan lagi. Selanjutnya indikator yang terendah keseimbangan waktu (X2.1), dengan nilai rata-rata sebesar 2,50 yang menunjukkan bahwa pegawai kurang mampu menyeimbangkan antara waktu di tempat kerja dengan waktu personal diluar bekerja.

Pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa work life balance yang dimiliki pegawai menjadi indikator yang paling penting dalam menunjang pegawai dalam bekerja dan indikator keseimbangan kepuasan dan keseimbangan keterlibatan menjadi nilai tertinggi dan indikator keseimbangan waktu terendah namun semuanya relatif baik.

c. Kepuasan kerja (Y1)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan tiga indikator dan masing-masing indikator dikembangkan dengan item-item pernyataan yakni indikator kondisi dan rekan kerja (Y1.1) tiga item pernyataan, indikator gaji atau upah (Y1.2) dua item pernyataan dan indikator pekerjaan itu sendiri (Y1.3) tiga item pernyataan.

Persepsi responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0,0	0	0,0	6	6,7	30	33,3	54	60,0	4,53
Y1.1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	44	48,9	46	51,1	4,51
Y1.1.3	0	0,0	0	0,0	20	22,2	52	57,8	18	20,0	3,98
Y1.1											4,34
Y1.2.1	0	0,0	2	2,2	2	2,2	26	28,9	60	66,7	4,60
Y1.2.2	0	0,0	0	0,0	22	24,4	40	44,4	28	31,1	4,07
Y1.2											4,33
Y1.3.1	0	0,0	0	0,0	3	3,3	57	63,3	30	33,3	4,30
Y1.3.2	0	0,0	0	0,0	20	22,2	51	56,7	19	21,1	3,99
Y1.3.3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	71	78,9	19	21,1	4,21
Y1.3											4,17
Mean Variabel Kepuasan kerja											4,28

Sumber: Data primer diolah (2024).

Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kepuasan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,28. Hal ini berarti memahami dkepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah Kota Makassar indikator-indikator kepuasan Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel-variabel kepuasan kerja adalah kondisi dan rekan kerja (Y1.1), dengan nilai rerata sebesar 4,34, selanjutnya indikator gaji atau upah (Y1.2) dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 dan yang terendah adalah

indikator pekerjaan itu sendiri (Y1.3) dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 deskripsi ini memberi gambaran bahwa hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahawa kondisis dan rekan kerja dan gaji atau upah terbilang sangat baik dan indikator pekerjaan itu sendiri juga terbilang baik sehingga kepuasan kerja pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dinilai sangat baik.

d. Kinerja pegawai (Y2)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan empat indikator dan dikembangkan melalui item-item disetiap indikator yakni indikator kuntitas kerja (Y2.1) tiga item pertanyaan, indikator kualitas kerja (Y2.2) tiga item pernyataan, indikator ketetapan waktu (Y2.3) tiga item pernyataan, indikator pelaksanaan tugas (Y2.4) tiga item pernyataan.

Persepsi responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4. 8 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1.1	0	0,0	0	0,0	1	1,1	41	45,6	48	53,3	4,52
Y2.1.2	0	0,0	0	0,0	9	10,0	49	54,4	32	35,6	4,26
Y2.1											4,39
Y2.2.1	0	0,0	0	0,0	3	3,3	55	61,1	32	35,6	4,32
Y2.2.2	0	0,0	0	0,0	3	3,3	42	46,7	45	50,0	4,47
Y2.2.3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	28	31,1	62	68,9	4,69
Y2.2											4,49
Y2.3.1	17	18,9	33	36,7	25	27,8	8	8,9	7	7,8	2,50
Y2.3.2	4	4,4	22	24,4	42	46,7	10	11,1	12	13,3	3,04
Y2.3.3	0	0,0	1	1,1	31	34,4	45	50,0	13	14,4	3,78
Y2.3											3,11
Y2.4.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	44	48,9	46	51,1	4,51
Y2.4.2	0	0,0	0	0,0	1	1,1	68	75,6	21	23,3	4,22
Y2.4.3	0	0,0	0	0,0	6	6,7	63	70,0	21	23,3	4,17
Y2.4											4,30
Mean Variabel Kinerja pegawai											4,07

Sumber: Data primer diolah (2024).

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata 4,07. Hal ini berarti responden memahami kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini, dan merasa telah memiliki kinerja yang baik namun masih memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel kinerja pegawai adalah kualitas kerja

(Y2.2), dengan nilai rerata sebesar 4,49, selanjutnya indikator kuantitas kerja (Y2.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,39, selanjutnya indikator pelaksanaan tugas (Y2.4) dengan nilai sebesar 4,30 dan nilai yang agak rendah adalah indikator ketepatan waktu (Y2.3) yaitu dengan sebesar 3.11 deskripsi ini memberikan gambaran bahwa hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja terbilang sangat baik dan indikator kuantitas dan indikator pelaksanaan tugas serta ketepatan waktu terbilang baik sehingga kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dinilai sangat baik.

3. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan path analisis dengan program AMOS 24.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat kepribadian maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio* (CR). Apabila *critical ratio* tersebut signifikan maka variabel tersebut akan dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

4. Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit*.

Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas dalam Data

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 24. Hasil analisis terlampir dalam Lampiran 4 tentang *Assessment of normality*. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah c.r. yang di dalam perhitungannya dipengaruhi oleh ukuran sampel dan skewnessnya.

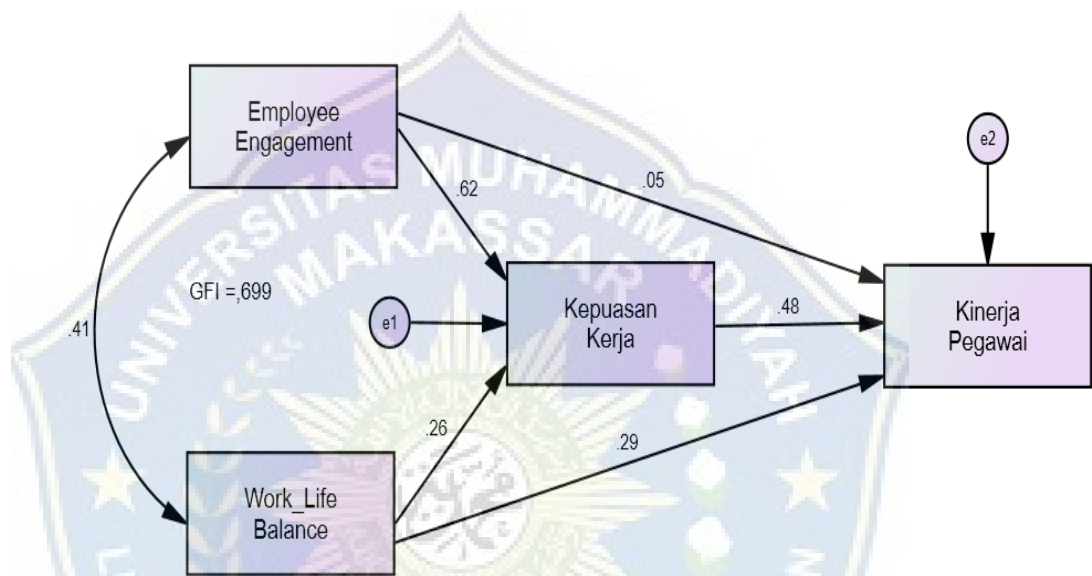
Dengan merujuk nilai pada kolom c.r pada Lampiran 5, maka jika pada kolom c.r terdapat skor yang lebih besar dari 2.58 atau lebih kecil dari -2.58 (normalitas distribusi pada alpha 1 persen) terdapat bukti bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Sebaliknya bila nilai c.r di bawah 2.58 atau lebih besar dari - 2.58 maka data terdistribusi normal. Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang berdistribusi normal.

b. Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularitas

Dengan menggunakan *software* Amos 24, evaluasi atas Multicollinearity dan Singularitas dapat dideteksi dengan melihat nilai determinan dari matriks kovarians sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai determinan dari matriks kovarians sampel adalah 0,000. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas atau singularitas, karena itu data ini layak untuk digunakan.

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Dimana hasil analisis secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4. 2 Pengukuran Model *Employee engagement, Work life balance, Kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai*

Hasil pengujian pada Tabel 4.7 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			
			Standardize	CR	p-value	Keterangan
H1	Employee Engagement	Kepuasan Kerja	0,616	6,824	***	Signifikan
H2	Work Life Balance	Kepuasan Kerja	0,263	3,093	***	Signifikan
H3	Employee Engagement	Kinerja Pegawai	0,051	0,477	0,634	Tdk signifikan
H4	Work Life Balance	Kinerja Pegawai	0,291	3,353	***	Signifikan
H5	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	0,484	4,754	***	Signifikan
Indirect Effect						
V Independen		V Dependen	V Intrvening	Standardize	p-value	Keterangan
H6	Employee Engagement	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	0,298	0,000	Signifikan
H7	Work Life Balance	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	0,127	0,009	Signifikan

Keterangan; *** = signifikansi <0,001

Sumber: Lampiran 5 dan lampiran 6

Keseluruhan model tujuh jalur yang dihipotesiskan, ada enam jalur yang signifikan dan satu jalur tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.21 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,616, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai dilibatkan dalam kegiatan maka kepuasan kerja akan semakin baik.
- b. *Work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.263, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka kepuasan kerja akan semakin baik.

- c. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.634 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,051, koefisien ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
- d. *Work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.291, koefisien ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.484, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- f. *Employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,298, koefisien ini menunjukkan bahwa melibatkan pegawai dalam kegiatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.
- g. *Work life balance* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.127, koefisien ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai.

Uji kelayakan model dalam Amsos menggunakan pengukuran GFI yang identik dengan koefisien determinasi dalam analisis regresi dengan menggunakan software SPSS. Nilai GFI sebesar 0,699 berarti model yang dibangun menggambarkan fakta yang sebenarnya di tempat penelitian sebesar 69,9% sementara sisanya sebesar 30,1 % merupakan keterbatasan instrumen penelitian dalam mengungkap fakta dan error

Kendala-kendala penelitian seperti kendala waktu saat meneliti dimana ada beberapa pegawai yang banyak kegiatan-kegiatan yang dikerjakan seperti kegiatan seminar dan beberapa kegiatan lainnya yang harus dikerjakan pegawai, terlebih lagi pada saat akhir bulan pegawai banyak melakukan kegiatan sehingga sulit untuk bisa meluangkan waktu untuk peneliti melakukan penelitian lebih dalam.

Tabel 4.7 dapat diketahui terdapat jalur yang pengaruh signifikan dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis:

- H1: Employee engagement mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H2: Work life balance mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H4: Work life balance mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H5: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H6: Employee engagement mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
- H7: Work life balance mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

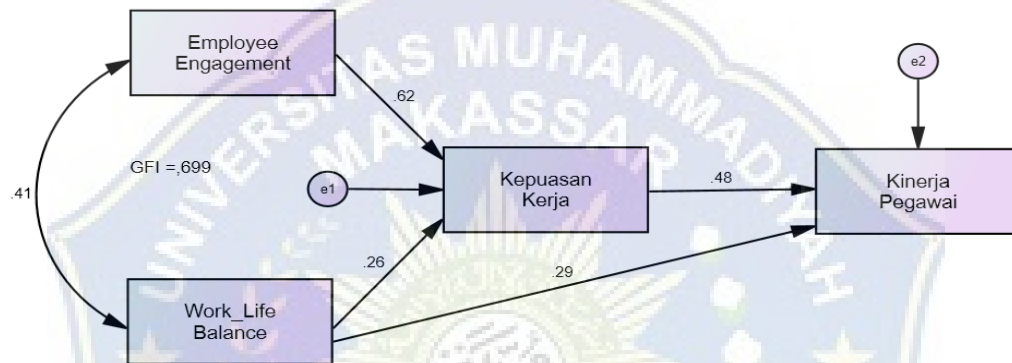
Terdukung data empiris dan diterima.

Sedangkan untuk hipotesis :

H3: Employee engagement mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tidak terdukung data empiris dan ditolak.

Berdasarkan prinsip trying teori maka model akhir yang di rekomendasikan adalah seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4. 3 Pengukuran Model Employee engagement, Work life balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

C. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi pegawai dilibatkan dalam kegiatan maka kepuasan kerja akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Paramarta & Darmayanti (2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan karyawan dan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki dan menerapkan sikap *employee engagement* yang baik maka tingkat kepuasan kerja dapat meningkat, didukung oleh atasan memberikan motivasi dalam perkembangan pegawai saat melaksanakan tugas.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Atthohiri (2021) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memengaruhi kepuasan kerja dengan signifikan, Hasil penelitian menjelaskan keterlibatan kerja yang tinggi tidak menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah variabel *employee engagement* adalah *dedication* (X1.2) yang terlihat dari nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai baik.

Berdasarkan hasil pengamatan di tempat penelitian menunjukkan bahwa pegawai melalui indikator *employee engagement* mampu meningkatkan kepuasan pegawai dan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan memotivasi pegawai .

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut

menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai dilibatkan dalam keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi maka kepuasan kerja akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Dewi, et al (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa menerapkan *work life balance* yang baik dan secara profesional maka tingkat kepuasan kerja pun akan meningkat.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Septya & Kartika (2019) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel *work life balance* adalah keseimbangan keterlibatan (X2.2) yang terlihat dari rerata yang tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa dalam hal kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di tempat penelitian menunjukkan bahwa pegawai melalui indikator *work life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena mampu secara meningkatkan kepuasan dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan baik.

3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Taqiyuddin (2022) yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Prafitriandini, Maarif & Zulbainarni. (2022) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa *vigor* (semangat) menjadi item yang memiliki rerata tertinggi variable *employee engagement* yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kemampuan keterlibatan pegawai dalam bekerja kurang baik karena memiliki nilai rerata item *absorption* dan *dedication* rendah.

Penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan informan, bahwa dalam semua kegiatan yang sering dilakukan tidak semua pegawai ikut terlibat karena masing-masing dari mereka melakukan kegiatan pekerjaan sesuai bidang mereka masing-masing, dan mempunyai tanggung jawab yang berbeda-beda bahkan mereka

melakukan kegiatan sesuai dengan devisa yang telah ditentukan pada saat ada kegiatan.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian maka peneliti bermaksud memberikan saran, pertama Bapedda tetap mempertahankan *employee engagement* pegawai yang sudah ada pada kategori cukup baik, namun elemen *dedication* perlu lagi ditingkatkan dengan cara misalnya perlunya evaluasi kembali lingkungan kerja agar kondusif.

4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis empat dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7 *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan hidup kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Indirasari & Mardiana, (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian Arifin & Muharto (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara *work life balance* pada kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa apabila pegawai mampu menyalurkan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka pegawai akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil statistik deskriptif variable *work life balance* menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata tertinggi indikator dari

keseimbangan kepuasan (X2.3) yang terlihat dari nilai yang tertinggi disebanding dengan indikator lainnya, hal ini meyakinkan bahwa keseimbangan kepuasan pegawai baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pegawai melalui indikator *work life balance* mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai mampu menerapkan keseimbangan kepuasan sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Asari (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Dami & Manafe. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berdampak positif maupun krusial bagi hasil kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai yang didasari oleh faktor pribadi pegawai akan menghasilkan kinerja atau hasil kerja yang memuaskan dan mampu membuktikan bahwa kepuasan kerja makin tinggi, berarti capaian kerja pegawai pun makin tinggi. Lain dengan kepuasan kerja makin turun, berarti capaian pegawai juga makin rendah.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Nabawi (2019) bahwa tidak adanya signifikan berpengaruh antara kepuasan pada kinerja karyawan, peneliti menemukan bahwa faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yakni *employee engagement* dan *work life balance*. Hal ini dikarenakan dengan masa kerja yang telah dilalui kurang dari satu tahun, karyawan masih dalam tahapan bertumbuh dan berkembang dalam melaksanakan pekerjaannya diperusahaan sehingga kepuasan kerja tidak menjadi faktor utama dalam menunjang kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dalam bekerja pada perusahaan tidak memengaruhi kinerja yang dihasilkan

Hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah variabel kepuasan kerja adalah kondisi dan rekan kerja (Y1.1) yang terlihat dari nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai baik.

Berdasarkan hasil pengamatan di tempat penelitian menunjukkan bahwa pegawai melalui indikator kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang memuaskan, artinya besarnya nilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh besarnya kepuasan kerja.

6. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7 *employee engagement*

berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja, temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dimiliki pegawai meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja yang semakin baik. Temuan ini sesuai dengan dengan hasil penelitian Dami & Manafe (2022) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja pegawai dan hasil penelitian Safitri (2022) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, Hal ini berarti *employee engagement* memiliki peran penting terhadap organisasi dalam mencapai kepuasan yang diinginkan. Akibat dari adanya peningkatan kepuasan adalah meningkatnya kinerja dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Serta hasil temuan Tri et al. (2023). menunjukkan bahwa *work life balance* dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan kinerja melalui kepuasan kerja. Karyawan dapat mencapai keseimbangan yang baik antara keduanya tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas pekerjaan mereka. Kepuasan kerja inilah yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan bertentangan dengan dengan hasil penelitian Pratiwi & Fotani (2019) bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan. hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja terhadap hasil kinerja yang diharapkan, berbeda halnya dampak pada kinerja yang dihasilkan ketika sesuai dengan harapan, tentu saja

memiliki tingkat kepuasannya sendiri, namun pada penelitian ini menerangkan mengenai pengaruh tingkat kepuasan pada kinerja bukan kinerja terhadap kepuasan dengan kata lain pada penelitian kedua variabel tidak menunjukkan hubungan kausalitas, sehingga variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi *work life balance* terhadap kinerja karena keberadaannya tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja yang diharapkan dengan kata lain *work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa *vigor* (semangat) (X1.1) menjadi item yang memiliki rata-rata tertinggi terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi dibanding dengan indikator *absorption* (penyerapan) (X1.3) dan *dedication* (dedikasi) (X1.2) yang memiliki nilai rata-rata rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pegawai mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai sehingga bisa menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam kegiatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

7. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7 *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja, temuan ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang dimiliki pegawai

meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja yang semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Asari (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi variabel *work life balance* pada variabel kinerja secara tidak langsung dan hasil penelitian Herlambang (2019) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti ketika pegawai dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, tetapi dengan adanya penghargaan yang didapat dalam menjalankan tugas yang diberikan selama ini, lalu imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat meraih pencapaian yang telah diimpikan, hal tersebut akan membuat pegawai merasa puas bekerja dan berkontribusi, dan dengan kepuasan yang telah didapat oleh pegawai, hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan, serta hasil penelitian Tri et al. (2023). menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Waskita Karya Infrastruktur Jakarta, variabel *employee engagement* dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan kinerja melalui kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di industri PT Waskita Karya Infrastruktur. Ketika karyawan merasakan terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan mereka, yang cenderung mereka rasakan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

kepuasan kerja inilah yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Pratiwi & Fotani (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan.

Hasil statistik deskriptif variabel *work life balance* menunjukkan bahwa keseimbangan kepuasan (X2.3) menjadi item yang memiliki rata-rata tertinggi terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi dibandingkan dengan indikator keseimbangan keterlibatan (X2.2) keseimbangan waktu (X1.2) yang memiliki nilai rata-rata rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pegawai mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara profesional hal ini dilihat adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai dilibatkan terutama apresiasi semangat dan keseriusan mereka dalam kegiatan maka kepuasan kerja akan semakin baik.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan maka kepuasan kerja akan semakin baik.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, terutama keterlibatan *dedication* dan keberhasilan
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terutama keterlibatan dan kepuasan mereka akan meningkatkan kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja, terutama

terkait dengan kondisi kerja yang kondusif, tingkat upah yang memenuhi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

6. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa melibatkan pegawai dalam kegiatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.
7. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, maka terdapat beberapa saran:

1. Upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, disarankan untuk tetap meningkatkan *employee engagement* dan mendorong/motivasi agar pegawai mampu mendedikasikan diri mereka dalam bekerja.
2. Upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai disarankan agar pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya agar kepuasan kerja tetap meningkat.
3. Upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar mampu meningkatkan kepuasan kerjanya, dan keterlibatan serta

memberikan semangat dan motivasi agar kinerja mereka semakin meningkat.

4. Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar harus selalu memperhatikan *employee engagemen*, *work life balance* pegawainya, semakin terjaganya *employee engagement*, *work life balance* pegawai maka semangat kerja pegawai akan semakin terjaga dan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, karena kinerja dan kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci dari suksesnya meraih tujuan bersama.
5. Diharapkan agar instansi memperhatikan indikator-indikator apa yang menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja yang baik dan indikator apa yang belum menghasilkan kepuasan dan kinerja yang baik sehingga dapat terus ditingkat demi mencapai tujuan instansi.
6. Masih banyak aspek-aspek lain yang belum diungkap dalam penelitian ini, untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan dan mengungkap berbagai variabel yang ada yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Albrecht. (2010). *Handbook Of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Edward Belgar Publishing Limited.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arbuckle. (1997). *Amos 7.0 User's Guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Arianti & Puspitawati. (2020). *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31.
- Atthohiri. (2021). *Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Asari. (2022). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan*. 10(2001), 843–852.
- Arifin & Muharto. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit: Pustaka Setia, Bandung
- Brien et al. (2021). *The Role of Religiosity on Employee Engagement and Performance: The Perspective of Muslim Employees*. 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>
- Dewi et al. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance , Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*. 1(1), 49–62.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana.(2021). *Pengaruh Perceived organizational Support dan Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3).
- Dami & Manafe. (2022). *Pengaruh Employee Engagement , Komitmen Organisasi , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 514–526.
- Ellehuus. (2012). *Transforming Business Leaders Into Talent Champions*. *Strategic HR Review*. 11(2) 84-89.
- Fisher. (2013). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/ Nonwork*

Interference and Enhancement.

- Fitriani, et al. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 NON TPI Karawang. INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Fitri, Mu'tiyatul. "Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada koperasi kranggan Bekasi)", *Skripsi. Manajemen & Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2022.
- Gallup Consulting. *U.S. Employee Engagement*. (2017).
- Griffin Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi (Edisi ke 9)*. Salemba Empat.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke 7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hali. (2019). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada divisi produksi pt. indo putra harapan sukses makmur)*. 7(2015), 228–234.
- Harsono. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri The Effect of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance at Bank Mandiri KCP Mandiri*. 2(1), 219–227.
- Herlambang. (2019). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)), Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*. ISSN2662-94044.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series.
- Hussein.(2001). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Idris et al. (2023). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT . Telkom Regional VII Makassar*. 1(6), 1661–1668. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.897>
- Indirasari & Mardiana. (2022). *Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada PT. bank mandiri (persero) Tbk outlet prioritas jakarta pondok indah*. 245–256.
- Jamaludin (2023). *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Class 1 Immigration Office Employees 1 NON TPI Karawang Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 NON TPI Karawang*. 4(2), 403–417.

- Jannata & Perdhana. (2022). *Analisis pengaruh work life balance terhadap employee engagement dengan job satisfaction sebagai variabel (Studi Pada PT Barata Indonesia) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl . Prof . Soedharto SH Tembalang , Semarang 50239 , Phone : + 622476486851. 11, 1–13.*
- Kaswan. 2016. *Peak Performance, Mencapai Puncak Kinerja melalui Pekerjaan yang Bermakna, Thriving, Engagement, Semangat Kerja, dan Mindfulness. Cetakan Kesatu, Penerbit: Alfabeta, Bandung.*
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Penerbit: Andi, Yogyakarta*
- Latifah & Nasution. (2023). *Pengaruh Employee Engagement, Worklife Balance , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk). Jurnal Manajemen Bisnis, 2(3).*
- Mulyadi & Purnamasari. (2023). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Lingkungan Kerja , dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. 7(April), 1132–1143.*
- Molloy .2010. *Get a Life. Raih Asa Sukses, Jakarta.*
- McDonald and Breadyly. (2005). *The case of Work-Life Balance: Closing the gap between policy and partice.*
- McCormick & Salcedo. (2020). *SPSS For Dummies 3 rd Edition. John Wiley & Sons, Inc: Hoboken, New jersey*
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima, Cetakan Ketiga, Penerbit : BPFE, Yogyakarta*
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Nurchahyo.(2021). *Preceived organizational and supervisor (POS), work life balance sebagai faktor kinerja karyawan melalui employee engagement. 28(2), 14–27.*
- Nelson & Angellius. (2023). *Enrichment : Journal of Management Analysis Of the influence of work life balance , leadership , religiosity and high performance work practices on employee performance mediated by employee engagement. 13(1).*
- Nurdini & Firmansyah. (2022). *What is the Impact of Employee Engagement on Employee Performance at the Mitra Sarana Karya Savings and Loan Cooperative Bandung Apa Dampak Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sarana Karya Bandung. 2(1), 477–494.*
- Nabawi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.*
- Pratiwi & Fatoni. (2019). *Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Ilmu Manajemen.*

11, 432–444.

Puspita & Darwin Muhammad. (2021). *Effect Of Work Life Balance and Welfare Level On Millennial Employee Perfomance Through Work Engagement. International journal of science and Society*, 3(1).

Prafitriandini, Maarif & Zulbainarni. (2022). *Efektivitas sistem kerja di rumah dalam mendukung work life balance*. 8(2), 575–587.

Putri & Mujiati. (2023). *Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh work life balance*. 12(04), 724–732.

Paramarta & Darmayanti. (2020). *Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 60–79.

Prasadja Ricardianto. (2018). *Human Capital. In Media*.

Robbins dan Coulter. 2012. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.

Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Ridi & Agus. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(2019), 614–622.

Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana. S

Sa & Darwin. (2021). *Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement*. 3(1), 334–344.

Safria. (2022). *Pengaruh Work Life Balance , Kepemimpinan Transformasional , dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y*. 8114.

Safitri. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. MABNY : Journal of Sharia Management and Business*. 2 (2).

Salmiati & Endratno. (2023). *Pengaruh Work Engagement , Psychological Well Being , Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas*. 5(2), 190–198.

Septiani & Frianto. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Organizational Support terhadap Employee Engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Manajemen*. 11 (2), 266–277.

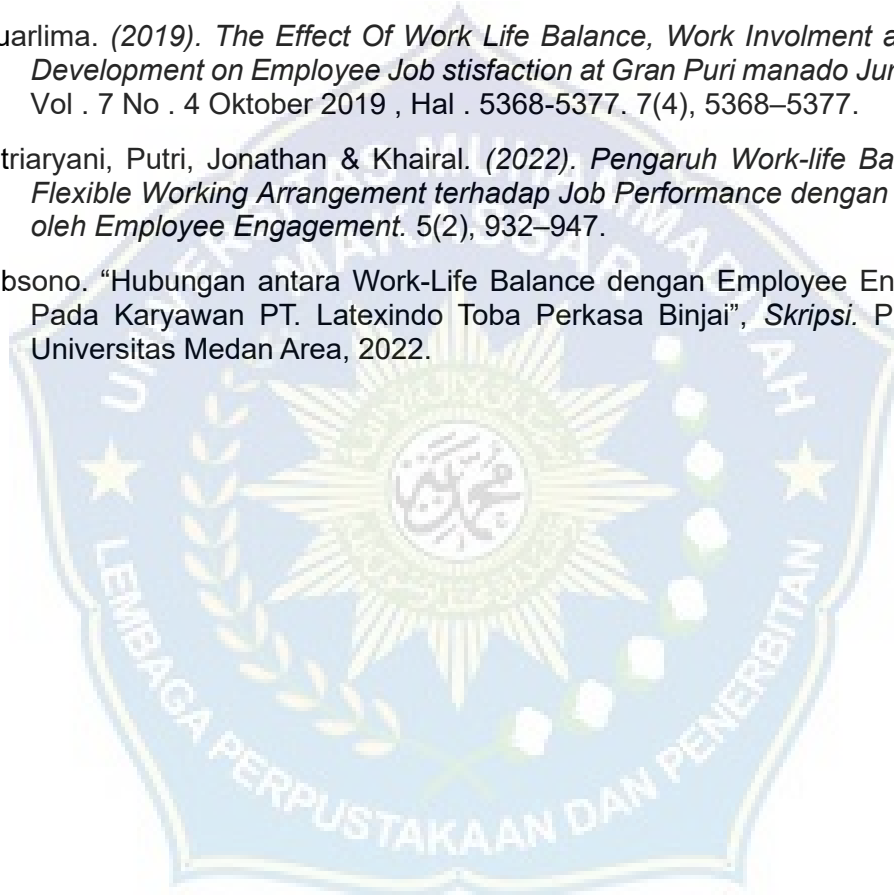
Septya & Kartika. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang)*. *Jurnal of Law, Economics, and English*, 01(01), 84–106.

Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B*, Bandung, Alfabeta.

Solimum. (2001). *Miltivariate Analysis Structural Equatio Modeling (SEM) Lisrel*

dan Amos. Fakultas MIPA.

- Triyana & Frianto. (2020). *Peran Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur*, 606–620.
- Tri et al. (2023). *The Effects of Using Digitalization , Work Life Balance and Work Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT Waskita Karya Infrastruktur*. 8(2), 1007–1017.
- Taqiyuddin. (2022). *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jombang. Jurnal inovasi Penelitian (JIP)*, 3 (6), 67-41.
- Wuarlima. (2019). *The Effect Of Work Life Balance, Work Involment and Carrer Development on Employee Job stisfaction at Gran Puri manado Jurnal EMBA Vol . 7 No . 4 Oktober 2019 , Hal . 5368-5377*. 7(4), 5368–5377.
- Witriaryani, Putri, Jonathan & Khairal. (2022). *Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement*. 5(2), 932–947.
- Wibsono. “Hubungan antara Work-Life Balance dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”, *Skripsi*. Psikologi & Universitas Medan Area, 2022.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan identitas :

Nama : Emila

NIM : 105021106322

Prodi/Jurusan : Pascasarjana/Magister Manajemen SDM

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk Menyusun tesis dengan judul **“Pengaruh Employee Engagement, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar ”**, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Emilia

(105021106322)

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda \surd di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
2. Usia : a. < 20 tahun
 b. 20 tahun – 30 tahun
 c. 30 tahun – 40 tahun
 d. 40 tahun – 50 tahun
 e. > 50 tahun
3. Status Kepegawaian : PNS / Pegawai Kontrak
4. Masa Kerja : a. 1 – 5 tahun
 b. 5 – 10 tahun
 c. 10 – 20 tahun
5. Jabatan : Jabatan Strukturan / Staff

PETUNJUK PENGISIAN

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

- SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.		√			

1. Variabel Employee Engagement (X1)

Employee Engagemen (X1)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Vigor (Semangat)						
1.	Pegawai di bapedda bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan					
2.	Pegawai di bapedda semangat dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai di bapedda gigih dan tekun ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja					
Dedication (Dedikasi)						
1.	Pegawai di bapedda mampu menyelesaikan dan mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
2.	Pegawai di bapdda ikut serta dalam berbagai aktivitas untuk memajukan Perusahaan					
Absorption (Penyerapan)						
1.	Pegawai di bapedda nyaman dalam bekerja dan menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan					
2.	Pegawai di bapedda menikmati pekerjaan dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan					

2. Variabel Work Life Balance (X2)

Work Life Balance (X2)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Keseimbangan Waktu						
1.	Waktu bekerja saya tersita untuk kehidupan pribadi					
2.	Waktu untuk bekerja membatasi kehidupan pribadi saya					
3.	Waktu bekerja saya seimbang dengan kehidupan pribadi					
Keseimbangan Keterlibatan						
1.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					
2.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Secara pribadi saya sangat terlibat di tempat kerja					
Keseimbangan Kepuasan						
1.	Bahagia dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani					
2.	Puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani					
3.	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya.					

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan Kerja (X3)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kondisi dan Rekan kerja						
1.	Pegawai di bapedda dapat membantu sesama rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan					
2.	Pegawai di bapedda mendapat dukungan dari rekan kerja					
3.	Suasana kerja seperti peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.					
Gaji atau Upah						
1.	Gaji sesuai dengan tanggungjawab					
2.	Kenaikan gaji rutin					
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan					
2.	Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan					
3.	Pencapaian keberhasilan					

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai i (Y)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1.	Semua pegawai di bapedda mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					

2.	Semua pegawai di bappeda melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.					
3.	Semua pegawai di bappeda memelihara kuantitas pekerjaan					
Kualitas Kerja						
1.	Semua pegawai di bappeda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
2.	Semua pegawai di bappeda melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
3.	Semua pegawai di bappeda memelihara kualitas pekerjaan					
Ketepatan Waktu						
1.	Semua di pegawai bappeda tidak pernah datang terlambat.					
2.	Semua pegawai di bappeda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Semua pegawai di bappeda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Pelaksanaan Tugas						

1.	Semua pegawai di bapedda memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan					
3.	Semua pegawai di bapedda mampu bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan					
3.	Semua pegawai di bapedda mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri sesuai yang diharapkan					



Lampiran 2 Validasi Data Kuesioner Penelitian


PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Lr. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221
SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Andi Mappatempo, S.E., MM
2. NIDN :
3. Asal Program Studi :

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:
Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Peneliti melalui Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan daerah dan lingkungan daerah Kota Makassar
dari mahasiswa:

Nama : EMILIA
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021106322

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu lebih lanjut
2. _____

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 19 Februari 2024
Validator,


*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : DR. MUCHRIADY MUCHRAN .S.KOM.MM
2. NIDN : 0909058203
3. Asal Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Employee Engagement, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

dari mahasiswa:

Nama : EMILIA
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021106322

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. BEBERAPA PERTANYAAN / PERNYATAAN DUA DIKEM KALIMAT NEGATIF
2. MINIMAL 3 PERNYATAAN SETIAP INDIKATOR
3. TIDAK MEMASANG UCAI PADA IKUTAN SENTANG DAN PERNYATAAN

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 20/02..... 2024

Validator,

DR. MUCHRIADY MUCHRAN .S.KOM.M

*) coret yang tidak perlu

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Correlations

Correlations

		Employee Engagement
X1.1	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.2	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.3	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	90	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	3

Correlations

Correlations

		Work Life Balance
X2.1	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.2	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.3	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	3

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.2	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.3	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	90	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	3

Correlations

Correlations

		Kinerja Pegawai
Y2.1	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.2	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.3	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.4	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	4

Lampiran 4 Distribusi Frekwensi

Frequencies

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.58	4.44	4.02	3.94

Statistics

		X1.2.2	X.1.3.1	X1.3.2
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0
Mean		3.99	4.28	4.18

Frequency Table

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.1	1.1	1.1
Valid 4	36	40.0	40.0	41.1
Valid 5	53	58.9	58.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	50	55.6	55.6	55.6
Valid 5	40	44.4	44.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	19	21.1	21.1	21.1
Valid 4	50	55.6	55.6	76.7
Valid 5	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	19	21.1	21.1	21.1
4	57	63.3	63.3	84.4
5	14	15.6	15.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	23.3	23.3	23.3
4	49	54.4	54.4	77.8
5	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X.1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	65	72.2	72.2	72.2
5	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	8.9	8.9	8.9
4	58	64.4	64.4	73.3
5	24	26.7	26.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2
N	Valid	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.89	1.90	3.72	3.94	4.02

Statistics

		X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.94	4.16	4.16	4.57

Frequency Table

X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	35	38.9	38.9	38.9
2	39	43.3	43.3	82.2
3	10	11.1	11.1	93.3
Valid 4	3	3.3	3.3	96.7
5	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	34	37.8	37.8	37.8
2	35	38.9	38.9	76.7
3	18	20.0	20.0	96.7
Valid 4	2	2.2	2.2	98.9
5	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.2	2.2	2.2
3	35	38.9	38.9	41.1
Valid 4	39	43.3	43.3	84.4
5	14	15.6	15.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.1	1.1	1.1
3	14	15.6	15.6	16.7
Valid 4	64	71.1	71.1	87.8
5	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	19	21.1	21.1	21.1
Valid 4	50	55.6	55.6	76.7
5	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	17.8	17.8	17.8
Valid 4	63	70.0	70.0	87.8
5	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.1	1.1	1.1
4	74	82.2	82.2	83.3
5	15	16.7	16.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3.3	3.3	3.3
4	70	77.8	77.8	81.1
5	17	18.9	18.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.1	1.1	1.1
4	37	41.1	41.1	42.2
5	52	57.8	57.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.53	4.51	3.98	4.60

Statistics

		Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.07	4.30	3.99	4.21

Frequency Table

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.7	6.7	6.7
	4	30	33.3	33.3	40.0
	5	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	48.9	48.9	48.9
	5	46	51.1	51.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	22.2	22.2	22.2
4	52	57.8	57.8	80.0
5	18	20.0	20.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.2	2.2	2.2
3	2	2.2	2.2	4.4
4	26	28.9	28.9	33.3
5	60	66.7	66.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	22	24.4	24.4	24.4
4	40	44.4	44.4	68.9
5	28	31.1	31.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.3	3.3	3.3
Valid 4	57	63.3	63.3	66.7
Valid 5	30	33.3	33.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	22.2	22.2	22.2
Valid 4	71	56,7	78.9	78.9
Valid 5	19	21.1	21.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	71	78.9	78.9	78.9
Valid 5	19	21.1	21.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.2.3
N Valid	90	90	90	90	90	90
N Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.52	4.26	4.57	4.32	4.47	4.69

Statistics

		Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.3.3	Y2.4.1	Y2.4.2	Y2.4.3
N	Valid	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.50	3.04	3.78	4.51	4.22	4.17

Frequency Table

Y2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	41	45.6	45.6	46.7
	5	48	53.3	53.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10.0	10.0	10.0
	4	49	54.4	54.4	64.4
	5	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.1	1.1	1.1
4	37	41.1	41.1	42.2
5	52	57.8	57.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3.3	3.3	3.3
4	55	61.1	61.1	64.4
5	32	35.6	35.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3.3	3.3	3.3
4	42	46.7	46.7	50.0
5	45	50.0	50.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	28	31.1	31.1	31.1
5	62	68.9	68.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	18.9	18.9	18.9
2	33	36.7	36.7	55.6
3	25	27.8	27.8	83.3
Valid 4	8	8.9	8.9	92.2
5	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.4	4.4	4.4
2	22	24.4	24.4	28.9
Valid 3	42	46.7	46.7	75.6
4	10	11.1	11.1	86.7
5	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.1	1.1	1.1
3	31	34.4	34.4	35.6
Valid 4	45	50.0	50.0	85.6
5	13	14.4	14.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	44	48.9	48.9	48.9
Valid 5	46	51.1	51.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

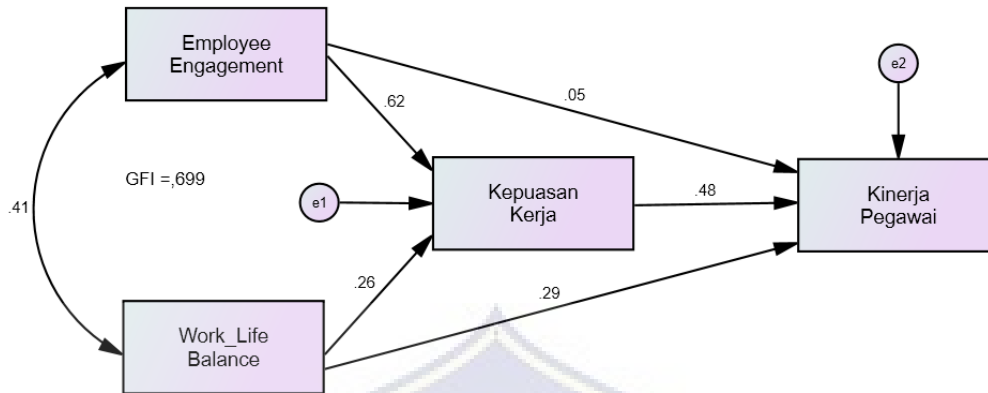
Y2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.1	1.1	1.1
Valid 4	68	75.6	75.6	76.7
5	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y2.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	6.7	6.7	6.7
Valid 4	63	70.0	70.0	76.7
5	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 5 Hasil Analisis Path



Analysis Summary

Date and Time

Date: Friday, March 8, 2024

Time: 7:30:03 PM

Title

Model emil: Friday, March 8, 2024 7:30 PM

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 90

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	5	1	4	0	0	10
Total	7	1	4	0	0	12

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Work Life Balance	2.900	5.000	1.470	2.391	2.285	9.266
Employee Engagement	3.500	5.000	.904	1.500	1.179	.348
Kepuasan Kerja	3.500	5.000	.135	.522	-.362	-.701
Kinerja Pegawai	3.400	5.000	.954	1.533	.362	.701
Multivariate					1.284	3.618

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
69	23.484	.000	.009
23	14.860	.005	.075
34	11.508	.021	.303
20	11.473	.022	.133
17	9.838	.043	.350
38	8.758	.067	.572
35	8.645	.071	.453
27	8.601	.072	.320
56	8.573	.073	.207
55	8.001	.092	.308
2	7.814	.099	.273
44	7.814	.099	.175
88	7.814	.099	.104
5	7.088	.131	.291
31	7.088	.131	.198
65	6.983	.137	.163
33	6.834	.145	.150
8	6.383	.172	.282
3	5.832	.212	.550
87	5.823	.213	.455
10	5.672	.225	.466
40	5.580	.233	.437
15	5.426	.246	.460
13	5.366	.252	.412
14	5.295	.258	.375
45	5.253	.262	.319
16	5.001	.287	.433
72	4.986	.289	.357
21	4.798	.309	.429
47	4.524	.340	.590
62	4.356	.360	.658
19	4.225	.376	.695
60	4.224	.377	.615
71	4.097	.393	.654
18	4.031	.402	.637
48	3.911	.418	.674
6	3.870	.424	.636
36	3.537	.472	.855
30	3.417	.491	.883
63	3.266	.514	.924
42	3.243	.518	.902
89	3.153	.532	.912
50	3.079	.545	.916
70	3.050	.549	.896
57	2.849	.583	.956
53	2.804	.591	.950
37	2.758	.599	.944
85	2.756	.599	.916

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
29	2.489	.647	.982
64	2.431	.657	.982
66	2.337	.674	.988
22	2.247	.690	.991
74	2.247	.691	.984
58	2.229	.694	.977
75	2.207	.698	.969
4	2.070	.723	.986
86	2.070	.723	.976
51	2.026	.731	.973
25	1.977	.740	.971
61	1.968	.742	.957
1	1.927	.749	.951
7	1.927	.749	.923
9	1.927	.749	.883
12	1.927	.749	.831
32	1.927	.749	.765
41	1.883	.757	.747
24	1.765	.779	.821
26	1.658	.798	.872
73	1.630	.803	.844
59	1.532	.821	.884
83	1.477	.831	.883
43	1.447	.836	.856
81	1.376	.848	.870
68	1.325	.857	.863
54	1.306	.860	.816
76	1.306	.860	.729
28	1.251	.870	.718
46	1.211	.876	.681
78	1.136	.888	.699
39	1.055	.901	.728
52	.784	.941	.959
11	.739	.946	.948
67	.573	.966	.988
79	.548	.969	.977
49	.491	.974	.972
90	.491	.974	.918
84	.445	.979	.873
80	.434	.980	.722
82	.248	.993	.867
77	.219	.994	.606

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Work Life Balance	.094			
Employee Engagement	.046	.136		
Kepuasan Kerja	.031	.085	.134	
Kinerja Pegawai	.050	.064	.080	.133

Condition number = 8.228

Eigenvalues

.311 .079 .069 .038

Determinant of sample covariance matrix = .000

Sample Correlations (Group number 1)

	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Work Life Balance	1.000			
Employee Engagement	.409	1.000		
Kepuasan Kerja	.280	.628	1.000	
Kinerja Pegawai	.447	.474	.597	1.000

Condition number = 8.262

Eigenvalues

2.433 .751 .521 .295

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan Kerja <--- Employee Engagement	.612	.090	6.824	***
Kepuasan Kerja <--- Work Life Balance	.334	.108	3.093	***
Kinerja Pegawai <--- Employee Engagement	.050	.106	.477	.634
Kinerja Pegawai <--- Work Life Balance	.346	.103	3.353	***
Kinerja Pegawai <--- Kepuasan Kerja	.482	.101	4.754	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kepuasan Kerja <--- Employee Engagement	.616
Kepuasan Kerja <--- Work Life Balance	.263
Kinerja Pegawai <--- Employee Engagement	.051
Kinerja Pegawai <--- Work Life Balance	.291
Kinerja Pegawai <--- Kepuasan Kerja	.484

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Employee Engagement <--> Work Life Balance	.046	.013	3.570	***

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Employee Engagement <--> Work Life Balance	.409

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Employee Engagement	.136	.020	6.671	***
Work Life Balance	.094	.014	6.671	***
e1	.081	.012	6.671	***
e2	.074	.011	6.671	***

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	.334	.612	.000
Kinerja Pegawai	.362	.345	.482

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	.263	.616	.000
Kinerja Pegawai	.305	.349	.484

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	.334	.612	.000
Kinerja Pegawai	.346	.050	.482

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

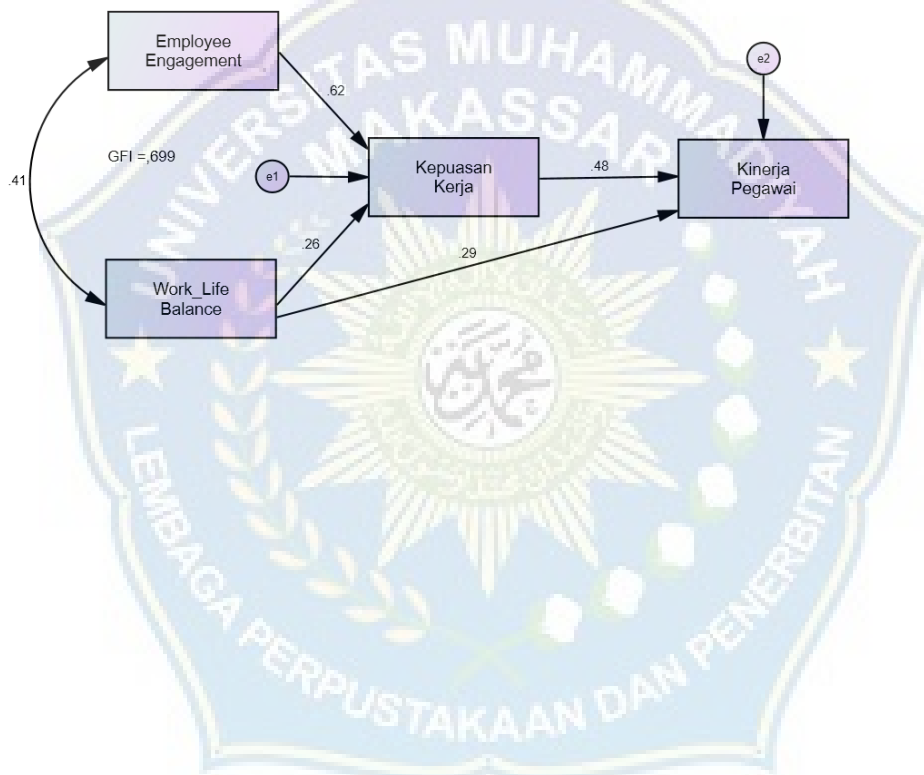
	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	.263	.616	.000
Kinerja Pegawai	.291	.051	.484

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000
Kinerja Pegawai	.016	.295	.000

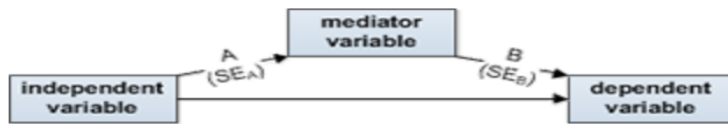
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Life Balance	Employee Engagement	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000
Kinerja Pegawai	.127	.298	.000



Lampiran 6 Uji Sobel

H6 Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

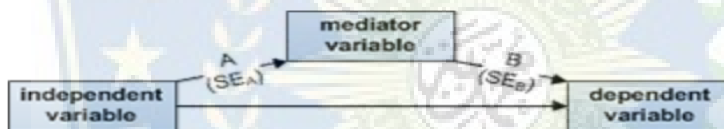
Calculate!

Sobel test statistic: 3.90085012

One-tailed probability: 0.00004793

Two-tailed probability: 0.00009586

H7 Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.59369890

One-tailed probability: 0.00474748

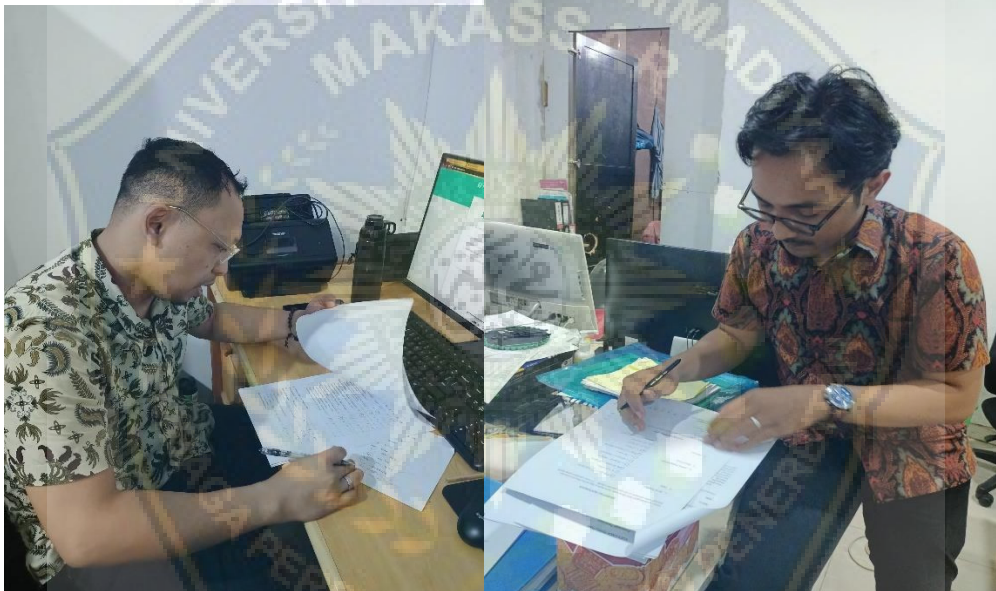
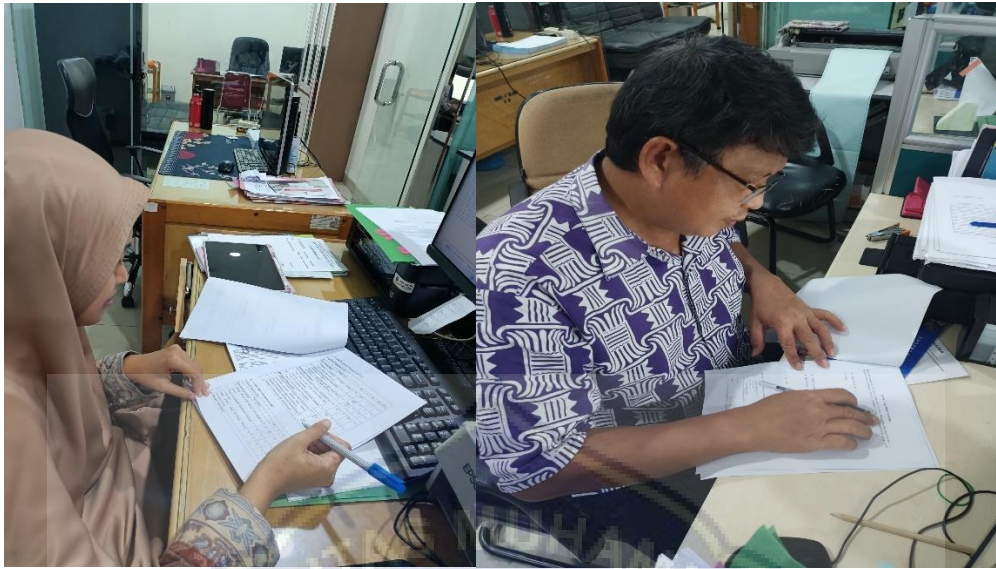
Two-tailed probability: 0.00949496

Lampiran 7 Surat Penelitian



Lampiran 8 Dokumentasi





UNIVERSITAS MAKASSAR
PUSHTAKAAN DA

Lampiran 9 Hasil turnitin

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Emilia
Nim : 105021106322
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

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

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

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


Hum, M.I.P.
DNP 964.591



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

3 I Emilia - 105021106322

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	7%
2	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	1%
3	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
4	core.ac.uk Internet Source	<1%
5	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
7	www.panduanbpjs.com Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



β II Emilia - 105021106322

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

5%

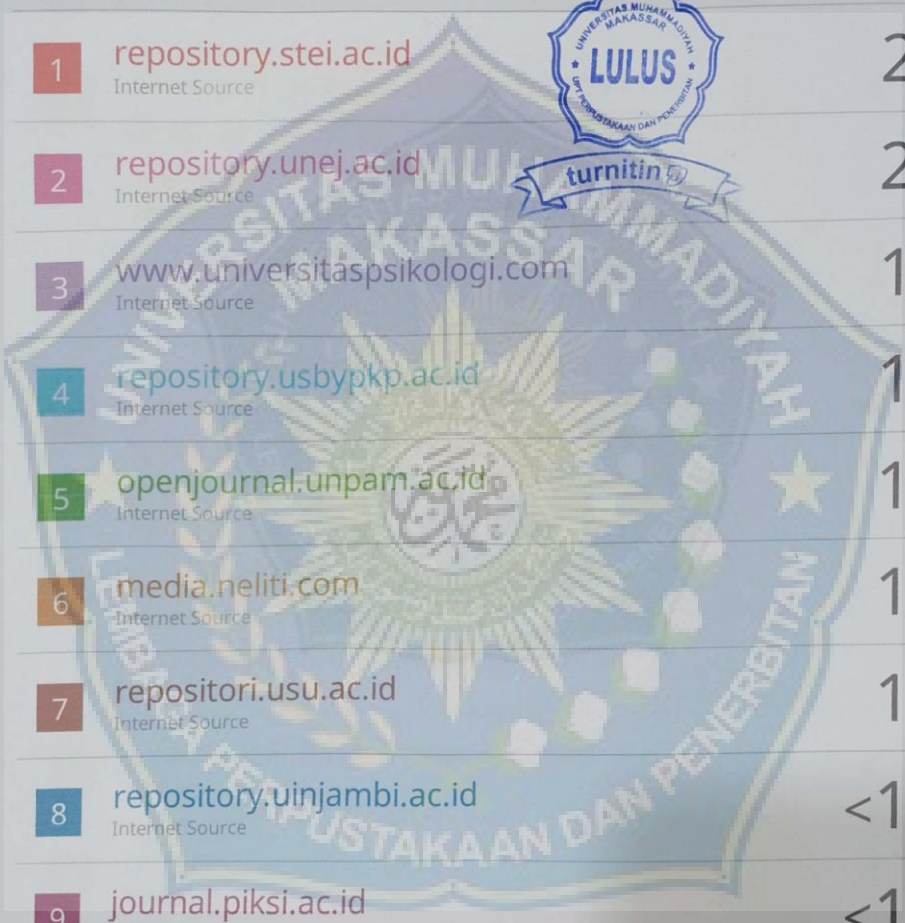
PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Similarity Index
1	repository.stei.ac.id Internet Source	2%
2	repository.unej.ac.id Internet Source	2%
3	www.universitaspikologi.com Internet Source	1%
4	repository.usbykp.ac.id Internet Source	1%
5	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
6	media.neliti.com Internet Source	1%
7	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1%
9	journal.piksi.ac.id Internet Source	<1%



10	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
11	ejournal.undip.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
13	Uki Yonda Aseptia, Sekar Harumi Putri Maruno. "ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018 Publication	<1 %
14	Davin Eldon, J.L. Eko Nugroho, M.E. Lanny Kusuma Widjaja. "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA DI SURABAYA", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2024 Publication	<1 %
15	www.publish.ojs-indonesia.com Internet Source	<1 %
16	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.polsri.ac.id	

AB III Emilia - 105021106322

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

4%

2

Musrifah Mardiani Sanaky. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH", JURNAL SIMETRIK, 2021

Publication

3%

3

jurnal.itbsemarang.ac.id

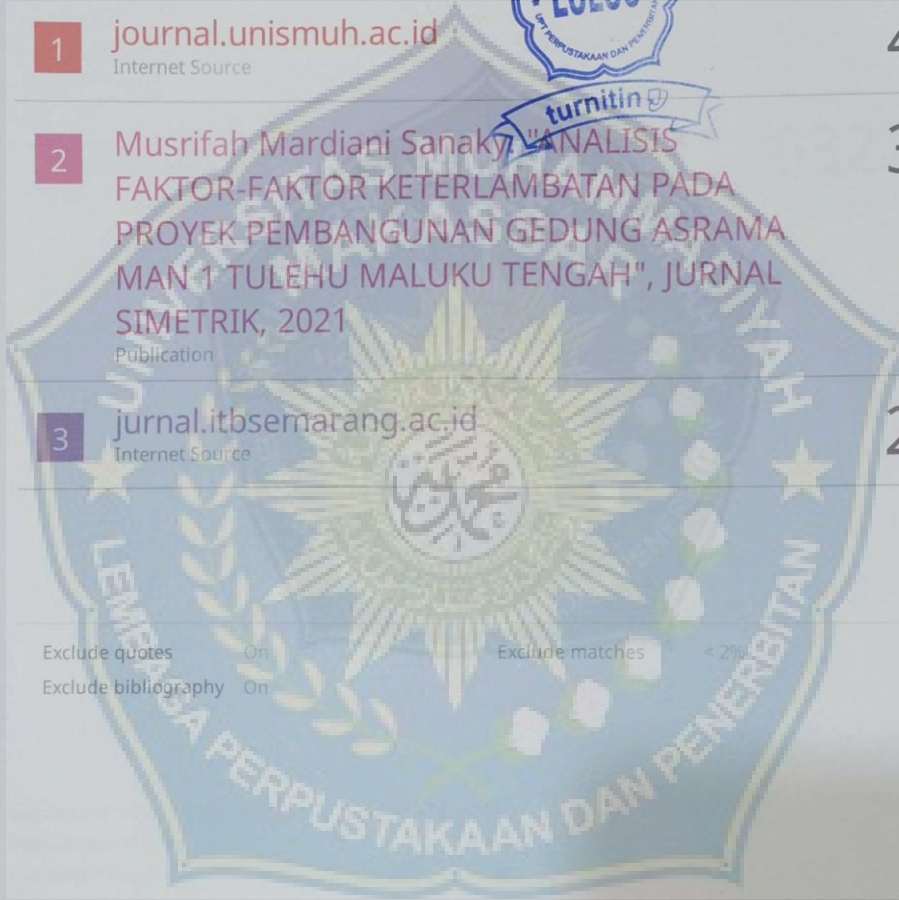
Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB IV Emilia - 105021106322

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

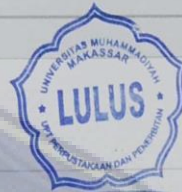
5%

2

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

3%



Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



B V Emilia - 105021106322

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

id.123dok.com

Internet Source

3%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BIOGRAFI PENULIS



Emilia panggilan emily lahir di Tukade pada tanggal 29 juli 2000 dari pasangan suami istri Bapak Darman dan Ibu Nurcaya. Peneliti adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Pattalassang, Kecamatan Pattalassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 145 Tuju lulus tahun 2012, SMP Negeri 30 Bulukumba lulus tahun 2015, SMA Negeri 4 Bulukumba lulus tahun 2018, mulai tahun 2018 mengikuti Program Studi Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, dan tahun 2022 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.