

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



Oleh

**SHINTA DEVI
105721113016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KOTA MAKASSAR**

Oleh
SHINTA DEVI
105721113016

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi
pada Program Strata Satu (S1) Manajemen

11/12/2020

1 reg
Sub. Alumni

R.10264/MAN/2020
DEV

P²

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, karya ilmiah sederhana ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku dan saudara saudariku yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, nasehat, dan kasih sayang serta senantiasa mendoakan keberhasilan di setiap langkahku.

“Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu” (Qs. Al-Baqarah : 282)

Bahkan yang tumpul bisa diasah menjadi tajam, maka tidak ada yang tak berpotensi sukses, kecuali mereka yang senang bermalas-malasan.

(Shinta Devi)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar
Nama Mahasiswa : SHINTA DEVI
No. Stambuk/NIM : 105721113016
Fakultas : EkonomidanBisnis
PerguruanTinggi : UniversitasMuhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 28 Oktober 2020 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Oktober 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Sri Andayaningsih, SE., MM.
NIDN : 0929837901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM : 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Shinta Devi, NIM: 105721113016, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0011/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 11 Rabi'ul Awal 1442 H / 28 Oktober 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

11 Rabi'ul Awal 1442 H

Makassar,

28 Oktober 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag.
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM. (.....)
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM. (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)
3. Dr. Ruliaty, MM. (.....)
4. Sri Andayaningsih, SE., MM. (.....)

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SHINTA DEVI
NIM : 105721113016
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman
Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada tanggal 28 Oktober 2020

Makassar, 28 Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan :



Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, SE.,MM.
NBM 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Jufri dan Ibu Hania yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan 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.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H. Muhiddin Daweng, MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, SE., MM., selaku Pembimbing II yang dengan teliti, penuh kesabaran, dan telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Bapak H. Fathur Rahim, ST., MT., selaku Kepala Dinas dan para pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2016 terkhusus Man D 16 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.

10. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJ-M) Periode 2019-2020 terkhusus BRT (Bersatu Racing Team) atas segala kebersamaan yang telah dibangun dan pengalaman yang telah dilalui bersama.
11. Sahabat saya Soviatun Marwa, S.Pd., Nofiana S, S.Ak., Nirmalawati, Ilham Hidayat, Fitrah Ariansyah, Muh. Zul Fachri, dan Hendri Gunawan yang selalu memberikan dukungan, dorongan, dan motivasi kepada saya, serta teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu dalam skripsi ini.
12. Kak Erwin Rasyid yang selalu memberikan semangat dan memberi dukungan serta tidak bosan mendengar keluh kesahku
13. Kak Masdar yang selalu membantu mengedit dan memberikan discount serta tidak mengeluh mendengar segala okehanku
14. Teruntuk semua kerabat atau pihak-pihak yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini sudah dibuat dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Makassar, 28 Oktober 2020

Shinta Devi

ABSTRAK

SHINTA DEVI, 2020. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Muhiddin Daweng dan Pembimbing II Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil interpretasi responden dari pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh model persamaan regresi sederhana $Y = 51,231 + 0,431X$ yang berarti *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dari hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan $0,033 < 0,05$ yang berarti *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, dengan demikian hipotesis diterima.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kinerja

ABSTRACT

SHINTA DEVI, 2020. *The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in the Housing and Settlement Service of Makassar City. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I H. Muhiddin Daweng and Supervisor II Sri Andayaningsih.*

This study aims to determine the extent of the influence of work life balance on employee performance at the Department of Housing and Settlements in Makassar City. This type of research is used with a quantitative approach. The processed data is the result of the respondent's interpretation of the employees at the Makassar City Housing and Settlement Service. The analysis technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the respondent's interpretation data is then regulated using data analysis techniques, in this case SPSS.

Based on the results of the data analysis that has been carried out, the simple regression equation model $Y = 51.231 + 0.431X$ is obtained, which means that work life balance has a positive effect on employee performance and from the results of the t test analysis, it is obtained a significant value of $0.033 < 0.05$, which means that work life balance has a significant effect. on the performance of employees at the Department of Housing and Settlement Areas of Makassar City, thus the hypothesis is accepted.

Keywords: *Work Life Balance, Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Pengertian Manajemen.....	6
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
C. <i>Work Life Balance</i>	8
D. Kinerja.....	12

E. Tinjauan Empiris	17
F. Kerangka Pikir.....	19
G. Hipotesis	20
BAB III. METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	21
D. Populasi Dan Sampel	22
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	27
B. Karakteristik Responden	33
C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	36
D. Uji Instrumen Penelitian	47
E. Analisis Regresi Sederhana	50
F. Uji Hipotesis (Uji T).....	51
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
BAB V. PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	17
3.1. Skor Alternatif Jawaban	22
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	34
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	35
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
4.5. Jawaban Responden Terkait Indikator Keseimbangan Waktu...	37
4.6. Jawaban Responden Terkait Indikator Keseimbangan Keterlibatan	38
4.7. Jawaban Responden Terkait Indikator Keseimbangan Kepuasan.....	39
4.8. Jawaban Responden Terkait Indikator Kualitas Kerja	41
4.9. Jawaban Responden Terkait Indikator Kuantitas Kerja	42
4.10. Jawaban Responden Terkait Indikator Tanggung Jawab	43
4.11. Jawaban Responden Terkait Indikator Kerja Sama.....	44
4.12. Jawaban Responden Terkait Indikator Inisiatif	45

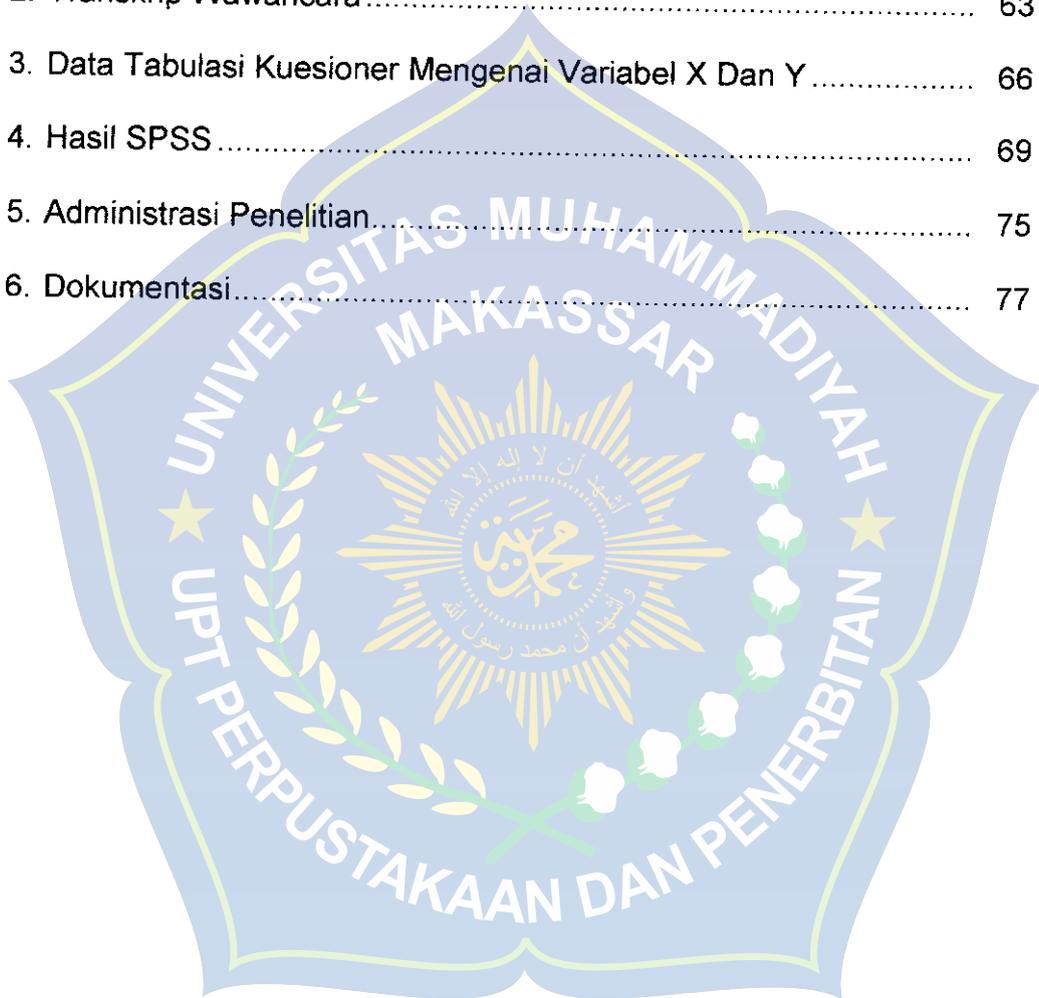
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	20
4.1. Struktur organisasi.....	29



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner	59
2. Transkrip Wawancara	63
3. Data Tabulasi Kuesioner Mengenai Variabel X Dan Y	66
4. Hasil SPSS	69
5. Administrasi Penelitian	75
6. Dokumentasi	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar terbesar yang dimiliki organisasi apapun namanya, baik berorientasi pada laba maupun non laba. Dalam sebuah instansi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas instansi. Kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia diharapkan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia sebuah organisasi diperlukan suatu strategi dan pengelolaan yang baik dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional. Instansi harus dapat memanfaatkan sebaik mungkin seluruh sumber daya yang ada sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan instansi tersebut.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi. Instansi membutuhkan pegawai yang berkualitas agar dapat meningkatkan kualitas suatu instansi, sehingga diperlukan adanya standar kualitas pegawai sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki. Pegawai adalah faktor utama atau aset sebuah organisasi yang paling berperan penting dalam upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Untuk dapat

meraih tujuan organisasi secara maksimal perlu didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawainya.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan instansi adalah pegawai yang memiliki potensi, loyalitas dan kinerja yang baik terhadap instansi. Dengan kinerja yang baik, maka dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki potensi untuk menyelesaikan segala beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan instansi secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada instansi dapat teratasi dengan baik dan pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Pencapaian yang diperoleh pegawai tersebut itulah yang dinamakan kinerja. Jadi dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan penekanannya pada tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator - indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi. Hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional, pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi. Alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan dalam konteks pemerintahan adalah pegawai. Pegawai dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi pegawai juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam

kesehariannya yaitu kehidupan di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerjaan dan aktivitas sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah *work life balance*.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pimpinan dan pegawai untuk menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan pribadi dan profesional. *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya. Intinya dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki *work life balance* apabila pegawai telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya. Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *work life balance* sudah dicapai tetapi ketika *work life balance* tidak dicapai oleh pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai.

Untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja pegawai instansi juga ikut berperan tanpa mengesampingkan tujuan instansi itu sendiri untuk tumbuh

dan berkembang. Oleh sebab itu salah satu instansi yaitu Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang secara statistik memiliki jumlah pegawai 108 orang memerlukan sistem evaluasi untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja pegawai untuk mengetahui kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena setiap pegawai memiliki kehidupan pribadi diluar pekerjaan dan instansi memiliki standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil output kinerja dari setiap pegawai. Sehubungan dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan judul yakni **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah inti dari penelitian yang selalu dijadikan pijakan oleh peneliti ketika kehilangan jejak selama penelitian dan proses penulisan selanjutnya. Perumusan masalah merupakan alasan dasar yang ingin dicapai peneliti melalui pencarian penelitiannya dan mungkin ini menjadi hal pertama yang peneliti tulis terkait dengan penelitiannya. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

“Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

Suatu indikasi atau data-data yang menuntun ke arah mana penelitian itu dilakukan serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu sendiri adalah tujuan penelitian. Tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.

2. Bagi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak instansi terkait pengambilan keputusan atau kebijakan-kebijakan *work life balance* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terkhusus dibidang sumber daya manusia (SDM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

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

Menurut Kurniawan (2008:7) menyebutkan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan disebut manajemen, sehingga manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

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

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya yang ada dalam organisasi

dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2012:10) adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan pekerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sofyan (2009:6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling* dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa manajemen SDM bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola

dengan sebaik-baiknya. Dimana manajemen SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan (tenaga kerja) sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan perasaan yang perlu pengayoman dan perhatian, akan tetapi tetap harus mengikuti aturan manajemen dan mekanisme yang berlaku, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

C. *Work life Balance*

Work life balance tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar. Menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016 : 61) Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Penjelasan lain tentang *worklife balance* oleh Greenhaus et al dalam Valen (2017 : 10) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai yang kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan. Selanjutnya menurut Frame dan Hartog dalam Devan et al (2016 : 2) *work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk

menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Kemudian menurut Carlos et al dalam Valen (2017:10) mendefinisikan *worklife balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Adanya keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan segala hal dalam kehidupan, pegawai harus mampu mengatur antara banyaknya kegiatan yang dilakukan dan perannya dalam kehidupan sehingga terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang pegawai yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan pegawai dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum atau lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang pegawai dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

1. Komponen-Komponen *Work Life Balance*

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work life balance* menurut Fisher dalam Valen (2017 : 12), yaitu :

- a. Waktu, meliputi perbandingan antara banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia

mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

- c. Ketegangan (*strain*), meliputi tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi dan kehilangan aktivitas penting pribadi.
- d. Energi, meliputi sumber terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Indikator *Work Life Balance*

Indikator- indikator untuk mengukur *work life balance* Menurut Hudson (2005:3), yaitu:

- a. *Time balance* (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluarganya juga berkumpul dengan teman.
- b. *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.
- c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

3. Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong *worklife balance*, yaitu :

- a. Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
- c. Nilai *achievement*, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktu untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

4. Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan *worklife balance*, diantaranya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- b. Pegawai lebih produktif
- c. Adanya loyalitas dan komitmen pegawai
- d. Berkurangnya *turn-over* pegawai

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

- a. Pegawai merasakan kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
- d. Berkurangnya tingkat stres kerja
- e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

D. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata inggris "*performance*". Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku atau apa yang dilakukan pegawai. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

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

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu menurut Hasan dalam Sunyoto (2012:18) mengemukakan kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

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

1. Indikator Kinerja

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

a. Kualitas kerja

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

b. Kuantitas kerja

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

c. Tanggung jawab

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

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

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

2. Sasaran Kinerja

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

- a. *The performers*, merupakan orang yang menjalankan kinerja
- b. *The action (performance)*, merupakan tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*
- c. *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- d. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaandapat dicapai

e. *The place*, yaitu menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seorang pegawai dalam suatu pekerjaan. Semakin pegawai memiliki kemampuan dan keahlian maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan merupakan segala hal yang diketahui oleh pegawai tentang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Efektifitas dan efisiensi merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu yang akhirnya bisa dicapai dalam waktu yang telah ditentukan sehingga menghasilkan kepuasan.
- d. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki pegawai. Kepribadian atau karakter yang setiap pegawai berbeda satu sama lainnya. Seorang pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dalam diri atau dorongan diluar diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan dan menghadapi anggota atau bawahannya.
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki atau norma-norma yang berlaku pada suatu instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap pegawai suatu instansi.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka hasil pekerjaan pegawai pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.
- m. Disiplin kerja merupakan taat kepada hukum dan peraturan atau dapat dikatakan sebagai kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

E. Tinjauan Empiris

Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, Kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan. Berikut ini tinjauan empiris untuk asumsi perbandingan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Jurnal/Judul	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sri Widati, (2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe.	Deskriptif analisis kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai dengan t hitung <i>work life balance</i> sebesar 2,057 lebih besar dari 1,879 dan signifikan sebesar 0,033 yang artinya <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W. Rumawas, (2018).	Pengaruh <i>Work life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado,	Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Worklife Balance</i> karyawan mendapatkan nilai yang cukup baik, kepuasan karyawan dalam mencapai keharmonisan antara tanggung jawab dalam kehidupan pribadi,

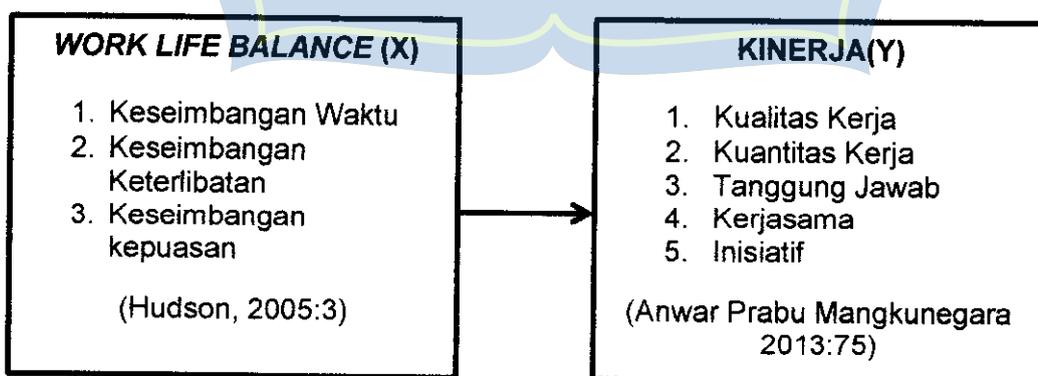
				dan tanggung jawab pekerjaan sangat mendesak dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja lebih baik.
3.	Ryan Renea , Sari Wahyuni, (2018).	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018	Metode Deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
4.	Dina , (2018).	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan, JURNAL INDONESIA MEMBANGUN ISSN : 1412-6907 (media cetak) ISSN : 2579-8189 (media online) https://jurnal.inaba.ac.id/ Vol. 17, No. 2. Mei - Agustus 2018	Analisis deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel <i>work-life balance</i> yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.	Inas Handayani Puspitasari, (2020).	Pengaruh Dimensi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Garam (Persero), Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2	Metode Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian Pengaruh Kerja dengan Kehidupan Pribadi (WEPL) memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Perencanaan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan (PLEW) tidak memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan Kehidupan Pribadi with Work (PLEW) memengaruhi Kepuasan Kerja.
----	-------------------------------------	---	-------------------------------	---

F. Kerangka Pikir

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka pikir menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Gambar2.1 kerangka pikir



G. Hipotesis

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah: "Diduga *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas perumahan Dan Kawasan permukiman Kota Makassar".



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang yang tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya dan berdasarkan fakta yang tampak tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dari variabel bebas (*work life balance*) dan variabel terikat (kinerja).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Sultan Alauddin No 309, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian selama 2 bulan dimulai dari 18 Juni – 19 Agustus 2020.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu *work life balance* dan kinerja. Secara singkat kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. *Work Life Balance* adalah suatu tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam waktu tertentu.

2. Pengukuran Variabel

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

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban

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

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi,

benda-benda, dst. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar dengan jumlah populasi sebesar 108 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi, maka teknik penentuan sampel yaitu dengan metode rumus *slovin* untuk memudahkan penelitian, sehingga dalam kegiatan ini peneliti menentukan sampel standar 10% dari jumlah populasi. Rumus *slovin* adalah suatu sistem matematis yang digunakan untuk menghitung jumlah dari suatu populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya. Rumus ini diperkenalkan pertama kali oleh seorang ilmuwan matematis yang bernama *Slovin* pada tahun 1960. Rumus *Slovin* ini biasa digunakan untuk penelitian pada sejumlah objek besar, digunakanlah untuk penelitian pada contoh sampel dari benda-benda besar, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,01)^2}$$

$$n = \frac{108}{2,08} = 51,9 \text{ dibulatkan menjadi } 52 \text{ sampel}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau secara online. Objek penelitian ini yaitu Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar berada dalam lingkup yang tidak terlalu luas, maka peneliti dapat mengantarkan kuesioner secara langsung dalam waktu tidak terlalu lama sehingga adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi cukup baik yang menghasilkan responden dengan sukarela memberikan data yang objektif dan cepat. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar
2. Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen atau catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukanlah data dokumen kerahasiaan instansi.
3. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis deskriptif kuantitatif adalah suatu analisis yang menguraikan variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen dan analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan menurut Sugiyono (2017 : 261) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = *Work Life Balance*

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar

Awal Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar bernama Perumahan Dan Gedung Pemerintah Daerah Makassar yang mulai terbentuk sejak tanggal 13 Desember 2013 didasari Perda Nomor 7 Tahun 2009 tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, akan berupaya mewujudkan visi dan misi Kota Makassar dalam sektor perumahan dan Gedung pemerintah daerah guna mewujudkan Makassar sebagai kota dunia. Dinas Perumahan Dan Gedung Pemerintah Daerah akan ikut berperan dalam upaya mengantisipasi berbagai permasalahan kota, utamanya melalui penataan perumahan dan bangunan milik pemerintah untuk memberikan arah pembangunan sejalan dengan kebijakan yang telah ditetapkan baik dalam RPJP Tahun 2005-2025 maupun RPJMD Tahun 2014-2019.

Kemudian pada tahun 2016 perubahan nama Perumahan Dan Gedung Pemerintah Daerah menjadi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar sebagai organisasi perangkat daerah berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 588), Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah,

dan peraturan Walikota Makassar Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi.

Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 adalah suatu sistem yang terdiri atas pembinaan, penyelenggaraan perumahan, penyelenggaraan Kawasan permukiman, pemeliharaan dan perbaikan, pencegahan dan peningkatan kualitas terhadap perumahan kumuh dan permukiman kumuh, penyediaan tanah, pendanaan dan system pembiayaan serta peran masyarakat.

Bila kita melihat turunan dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 dalam bentuk peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman, maka dapat kita maknai bahwa penyelenggaraan perumahan dan Kawasan permukiman perlu dilakukan perencanaan, dibangun dengan baik, dimanfaatkan, dan dikendalikan dengan baik termasuk didalamnya mengenai kelembagaan, pendanaan, dan system pembiayaan serta peran masyarakat yang terpadu dan terkoordinasi dengan baik. Dalam hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar mempunyai tahapan-tahapan yang dikoordinir oleh pemerintah agar arah dan tujuan pemenuhan perumahan dan Kawasan permukiman berjalan dan terintegrasi.

2. Visi Dan Misi Organisasi

a. Visi

“Terpenuhinya perumahan layak dan terjangkau yang didukung dengan prasarana dan utilitas yang berwawasan lingkungan menuju kota dunia”

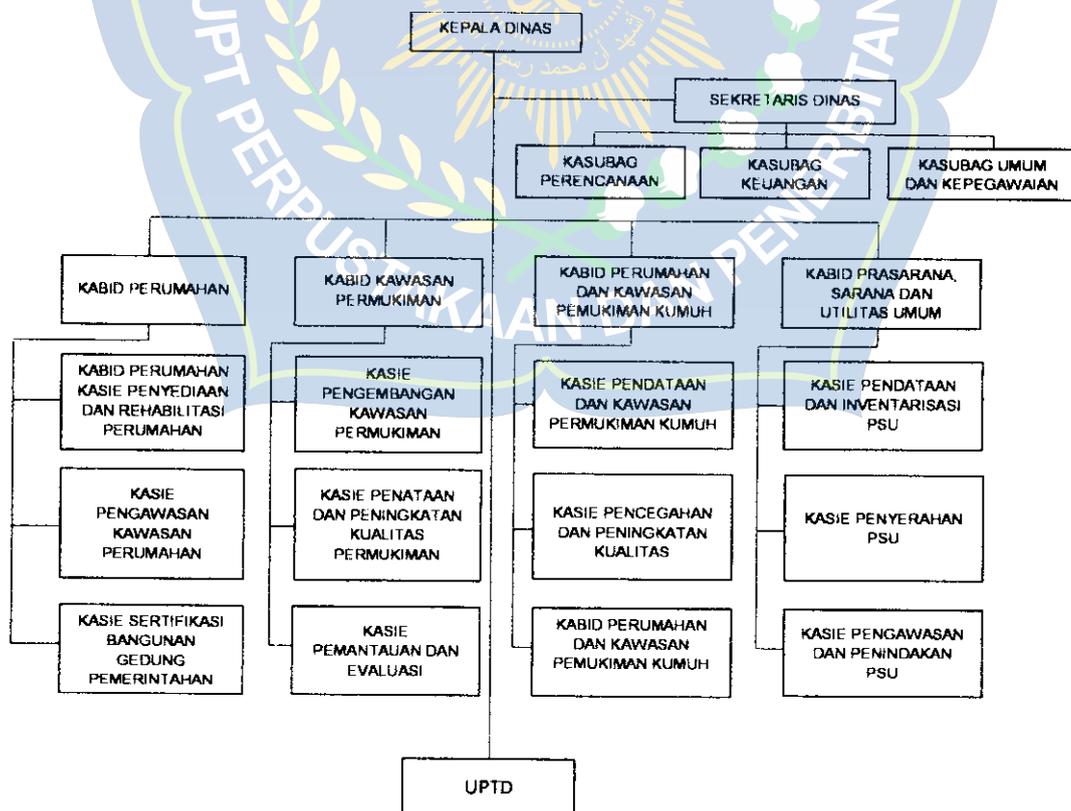
b. Misi

- 1) Mengupayakan terwujudnya pemenuhan perencanaan perumahan dan Kawasan permukiman yang baik sesuai standar.
- 2) Mewujudkan lingkungan perumahan yang sehat dan aman.
- 3) Mewujudkan Kawasan permukiman yang berkualitas.
- 4) Mengupayakan ketersediaan rumah layak huni yang terjangkau.
- 5) Melaksanakan koordinasi pelaksanaan dan pengelolaan perumahan dan Kawasan permukiman.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar Sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar



5. Job Description

- a. Kepala Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar mempunyai tugas memimpin, mengarahkan, menerapkan kebijaksanaan dan program kerja serta mengawasi pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Sekretaris Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar mempunyai tugas menyelenggarakan serta memberikan pelayanan administratif kepada semua satuan Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, melakukan koordinasi dan pembinaan dalam urusan ketatausahaan, hubungan masyarakat, perlengkapan kerumah tanggaan dinas, kepegawaian, keuangan, perencanaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan.
- c. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian : Mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelola administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan kerumah tanggaan dinas.
- d. Kepala sub bagian keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.
- e. Kepala sub bagian perencanaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.
- f. Kepala bidang perumahan mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan penyediaan dan rehabilitas perumahan.

- g. Kepala bidang Kawasan permukiman mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengembangan dan penataan kualitas kawasan permukiman.
- h. Kepala bidang perumahan dan Kawasan permukiman kumuh mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pencegahan, peningkatan kualitas serta pemanfaatan dan pengendalian perumahan dan kawasan permukiman kumuh.
- i. Kepala bidang prasarana, sarana dan utilitas umum mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan prasarana, sarana dan utilitas umum.
- j. Kepala seksi penyediaan dan rehabilitas perumahan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pendataan, perencanaan dan penyelenggaraan, penyediaan dan rehabilitas atau pemeliharaan perumahan.
- k. Kepala seksi pengembangan kawasan permukiman mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengembangan kawasan permukiman.
- l. Kepala seksi pendataan dan kawasan permukiman kumuh mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pendataan kawasan permukiman kumuh.
- m. Kepala seksi pendataan dan inventarisasi PSU mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pendataan dan inventarisasi PSU.

- n. Kepala seksi pengawasan kawasan perumahan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengawasan kawasan perumahan.
- o. Kepala seksi penataan dan peningkatan kualitas permukiman mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan penataan dan peningkatan kualitas permukiman.
- p. Kepala seksi pencegahan dan peningkatan kualitas mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pencegahan dan peningkatan kualitas perumahan dan permukiman.
- q. Kepala seksi penyerahan PSU mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan penyerahan PSU.
- r. Kepala sertifikasi bangunan gedung pemerintah mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemberian sertifikasi bangunan gedung pemerintahan.
- s. Kepala seksi pemantauan dan evaluasi mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengawasan dan pengendalian kawasan permukiman.
- t. Kepala seksi pemanfaatan dan pengendalian mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemanfaatan dan pengendalian perumahan dan permukiman.
- u. Kepala seksi pengawasan dan penindakan PSU mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengawasan dan penindakan PSU.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, status dan pendidikan lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	22	42%
2	Perempuan	30	58%
Jumlah		52	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 58%.

Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 42%. Hal ini menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki berada pada posisi bawah dari responden jenis kelamin perempuan.

2. Usia Responden

Karakteristik usia responden pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	21 – 30 tahun	5	9,6%
2	31 – 40 tahun	16	30,8%
3	41 – 50 tahun	26	50%
4	51 – 60 tahun	5	9,6%
Jumlah		52	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan uraian tabel 4.2 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5 orang atau 9,6%, sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau 30,8%, serta responden yang berusia 41-50 sebanyak 26 atau 50% dan responden yang berusia 51-60 sebanyak 5 orang atau 9,6%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden di Dinas perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar berusia 41-50 tahun.

3. Status

Karakteristik responden berdasarkan status di Dinas Pegawai Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Belum Menikah	6	11,5%
2	Menikah	46	88,5%
Jumlah		52	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan uraian tabel 4.3 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang berstatus belum menikah sebanyak 6 orang atau 11,5% dan sudah menikah sebanyak 46 orang atau 88,5%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden di Dinas perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar berstatus sudah menikah.

4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, nilai-nilai dan kebutuhan-kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin baik pula kemampuan kerjanya, dan sikapnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	S2	15	29%
2	S1	25	48%
3	SMA	12	23%
Jumlah		52	100,00

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebanyak 48%. Hal ini menggambarkan kondisi yang cukup berimbang dari sisi tingkat pendidikan, mengingat tugas-tugas pegawai yang membutuhkan kemampuan tertentu agar program Dinas Perumahan Dan Kawasan permukiman Kota Makassar dapat berhasil seperti yang diharapkan.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yakni *work life balance* (X) dan kinerja (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap indikator dari variabel *work life balance* dan variabelkinerja.

1. Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance* (X)

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

Adapun indikator penelitian ini pada variabel *work life balance* sebagai berikut:

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja cukup dan tidak berlebihan serta pegawai dapat menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Terkait Indikator Keseimbangan Waktu

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.	13	37	1	1	0	218	4,19
2.	Pegawai memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.	19	33	0	0	0	227	4,36
3.	Dapat menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain.	20	32	0	0	0	228	4,38
Rata-Rata Indikator Keseimbangan Waktu								4,31

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas terkait dengan indikator *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 37 responden, item kedua yang menyentuh angka 33 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 32 responden. Jawaban kedua terbanyak adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 13 responden, item kedua yang menyentuh angka 19 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 20 responden, serta terdapat 1 responden menjawab item pertama dengan kurang setuju dan terdapat 1 responden menjawab tidak setuju. Menurut

pegawai tersebut hal ini dikarenakan jam kerja yang instansi tentukan sesuai dengan peraturan yang ada yaitu masuk jam 08.00-16.00. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

b. *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya yaitu pegawai memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja atau dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Terkait Indikator Keseimbangan Keterlibatan

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.	18	34	0	0	0	226	4,34
2.	Memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan).	24	28	0	0	0	232	4,46
3.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.	10	41	1	0	0	217	4,17
Rata-Rata Indikator Keseimbangan Keterlibatan								4,32

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terkait dengan indikator *work life balance* yaitu keseimbangan keterlibatan, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 34 responden, item kedua yang menyentuh angka 28 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 41 responden.

Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 18 responden, item kedua yang menyentuh angka 24 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 10 responden, serta terdapat 1 responden menjawab item pertama dengan kurang setuju. Menurut pegawai tersebut hal ini dikarenakan yang memotivasi dirinya dalam menjalankan pekerjaan adalah rasa tanggung jawab dan kecintaannya terhadap pekerjaannya. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Pegawai merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.

Tabel 4.7 Jawaban Responden Terkait Indikator Keseimbangan Kepuasan

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir pegawai.	25	27	0	0	0	233	4,48
2.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang pegawai sukai dalam kehidupan pribadi.	14	38	0	0	0	222	4,26
3.	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.	25	27	0	0	0	233	4,48
Rata-Rata Indikator Keseimbangan Kepuasan								4,40

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terkait dengan indikator *work life balance* yaitu keseimbangan kepuasan, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 27 responden, item kedua yang menyentuh angka 38 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 27 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 25 responden, item kedua

yang menyentuh angka 14 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 25 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

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

Adapun indikator dalam penelitian ini pada variabel kerja sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja, menunjukkan pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan dan cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya.

Tabel 4.8 Jawaban Responden Terkait Indikator Kualitas Kerja

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	24	28	0	0	0	232	4,46
2.	Pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	23	29	0	0	0	231	4,44
3.	Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya.	33	19	0	0	0	241	4,63
Rata-Rata Indikator Kualitas Kerja								4,51

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terkait dengan indikator kualitas kerja, jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 24 responden, item kedua yang menyentuh angka 23 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 33 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 28 responden, item kedua yang menyentuh angka 29 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 19 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

- b. Kuantitas Kerja, menyangkut pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan instansi.

Tabel 4.9 Jawaban Responden Terkait Indikator Kuantitas Kerja

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.	34	18	0	0	0	242	4,65
2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan pegawai lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	27	25	0	0	0	235	4,51
3.	Dalam menyelesaikan tugas, pegawai dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.	20	32	0	0	0	228	4,38
Rata-Rata Indikator Kuantitas Kerja								4,51

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terkait dengan indikator kuantitas kerja, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 34 responden, item kedua yang menyentuh angka 27 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 20 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh

angka 18 responden, item kedua yang menyentuh angka 25 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 32 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

c. Tanggung Jawab meliputi komitmen pegawai atas pekerjaan yang diberikan dan mempertanggung jawabkan hasil kerja.

Tabel 4.10 Jawaban Responden Terkait Indikator Tanggung Jawab

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Pegawai berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.	24	28	0	0	0	232	4,46
2.	Datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan	33	19	0	0	0	241	4,63
3.	Pegawai sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh instansi.	25	27	0	0	0	233	4,48
Rata-Rata Indikator Tanggung Jawab								4,52

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terkait dengan indikator tanggung jawab, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 24 responden, item kedua yang menyentuh angka 33 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 25 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 28 responden, item kedua yang menyentuh angka 19 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 27 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

d. Kerja Sama, menunjukkan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan dan pegawai terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Tabel 4.11 Jawaban Responden Terkait Indikator Kerja Sama

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain	35	17	0	0	0	243	4,67
2.	Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan	24	28	0	0	0	232	4,46
3.	Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.	24	28	0	0	0	232	4,46
Rata-Rata Indikator Kerja Sama								4,53

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terkait dengan indikator kerja sama, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 35 responden, item kedua yang menyentuh angka 24 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 24 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 17 responden, item kedua yang menyentuh angka 28 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 28 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

- e. Inisiatif, menyangkut dorongan dari dalam diri pegawai untuk memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi, bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta oleh atasan dan bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan.

Tabel 4.12 Jawaban Responden Terkait Indikator Inisiatif

No	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1.	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi	25	27	0	0	0	233	4,48
2.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta oleh atasan	34	18	0	0	0	242	4,65
3.	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan	26	26	0	0	0	234	4,5
Rata-Rata Indikator Inisiatif								4,54

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terkait dengan indikator inisiatif, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 25 responden, item kedua yang menyentuh angka 34 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 26 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh

angka 27 responden, item kedua yang menyentuh angka 18 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 26 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 52 orang.

3. Statistik Deskriptif variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan nilai maksimum, serta variabel dalam penelitian ini yaitu *work life balance* (X) dan kinerja (Y). Adapun hasil analisa statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Analisa Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance (X)	52	34	45	39.15	3.064
Kinerja (Y)	52	60	75	68.10	4.460
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel sebanyak 52 orang sedangkan masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel 4.13 sebagai berikut:

a. *Work Life Balance*

Pada tabel 4.13 di atas, variabel *work life balance* mempunyai nilai *mean* sebesar 39,15 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar

3,064 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 34 dan nilai maksimumnya sebesar 45.

b. Kinerja

Pada tabel 4.13 di atas, variabel kinerja mempunyai nilai *mean* sebesar 68,10 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 4,460 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 60 dan nilai maksimumnya sebesar 75.

D. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar agar diperoleh hasil yang valid maka perlukan uji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $> 0,30$ atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , yang mana nilai $df = N-2$ dan pada penelitian ini $N = 52$ dan jika mengikuti rumus $df = 52 - 2 = 50$. Jadi nilai r_{tabel} pada penelitian ini untuk $df = 50 = 0,273$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas :

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	<i>Work Life Balance</i>	X.1	0,507	0,273	Valid
		X.2	0,817	0,273	Valid
		X.3	0,859	0,273	Valid
		X.4	0,802	0,273	Valid
		X.5	0,818	0,273	Valid
		X.6	0,455	0,273	Valid
		X.7	0,839	0,273	Valid
		X.8	0,326	0,273	Valid
		X.9	0,788	0,273	Valid
2.	Kinerja	Y.1	0,670	0,273	Valid
		Y.2	0,507	0,273	Valid
		Y.3	0,668	0,273	Valid
		Y.4	0,666	0,273	Valid
		Y.5	0,624	0,273	Valid
		Y.6	0,554	0,273	Valid
		Y.7	0,495	0,273	Valid
		Y.8	0,595	0,273	Valid
		Y.9	0,650	0,273	Valid
		Y.10	0,637	0,273	Valid
		Y.11	0,539	0,273	Valid
		Y.12	0,626	0,273	Valid
		Y.13	0,528	0,273	Valid
		Y.14	0,638	0,273	Valid
		Y.15	0,614	0,273	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,273. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Menurut Sugiyono (2017 :178) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance</i>	9	0,865	0,7	Reliabel
2.	Kinerja	15	0,873	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai > 0,7.

E. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dan satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows. Adapun data hasil analisis perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.231	7.723		6.634	0.000
	WORK LIFE BALANCE(X)	0.431	0.197	0.296	2.191	0.033

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 4.16 di atas, maka diperoleh :

$$Y = 51,231 + 0,431 X$$

Merujuk pada hasil persamaan regresi di atas, maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

1. Besarnya nilai konstanta yakni : 51,231 menunjukkan bahwa tanpa adanya *work life balance* (X) akan mempengaruhi kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.
2. Uji persamaan regresi di atas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,431 ini berarti bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

F. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 5% ($< 0,05$). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.231	7.723		6.634	0.000
	WORK LIFE BALANCE(X)	0.431	0.197	0.296	2.191	0.033

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 di atas, maka diperoleh nilai signifikan untuk variabel *work life balance* (X) sebesar 0,033 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2,191 > dari nilai t_{tabel} 1,675, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan "diterima".

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, dari hasil penelitian maka diperoleh *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara *work life balance* dengan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,431 yang berarti bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, dan pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar 0,033 < 0,05. Hal ini menunjukkan *work life balance*

berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar dan didukung oleh pernyataan bapak H. Fatur Rahim, ST., MT. Kepala Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang mengatakan *work life balance* sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Penelitian ini didukung oleh Sri Widati (2019) dengan judul pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Inspektorat Kabupaten konawe mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan t hitung *work life balance* sebesar 2,057 lebih besar dari 1,879 dan signifikan sebesar 0,033 yang artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap pegawai yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan penerapan *work life balance* maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

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

2. Bagi pihak lain sebaiknya melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga data-data yang akan dianalisis lebih banyak sehingga memberikan gambaran lebih jelas terhadap kondisi objek yang diteliti dan sebaiknya meneliti objek yang berbeda dari penelitian ini, keandalan data juga mesti menjadi prioritas bagi peneliti, dengan demikian diharapkan memberikan kontribusi informasi yang lebih baik dan akurat untuk penelitian dimasa mendatang.



DAFTAR PUSTAKA

- Devan, Ganapath.2016. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)*Juornale-Proceeding of Management:Vol.3, No.1* April 2016.
- Dina. 2018. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan, *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN* ISSN :1412-6907 (media cetak) ISSN : 2579-8189.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.Australia.
- Kurniawan. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Nur Dan Kadarisman Hidayat. 2016. Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Tehadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Universitas Sumatera Utara Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). Malang : Universitas Brawijaya.jurnal Volume 1,2016.
- Puspitasari, Inas Handayani. 2020. Pengaruh Dimensi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Garam (Persero), *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2*.
- Renea, Ryandan Sari Wahyuni. 2018. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Jurnal Vol.16 (1),2018*.
- Rumawas, Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W.2018.Pengaruh *Worklife Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Vol.4,2018*.
- Valen. 2017. Pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan : Universitas Sumatera Utara.Jumal Vol 2017.

- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF-UGM.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Utami, D.S. & Yuniarti, K. W. 2010. *To Be Istiqama': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta)*. *Book of Abstracts of The 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP)*, Yogyakarta, Indonesia. *Jurnal Vol.2010*.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widati, Sri. 2019. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe*.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

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

DATA RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : tahun
4. Status : Menikah Belum Menikah Cerai
5. Pendidikan Terakhir : _____

PETUNJUK UMUM

- a. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

- b. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- d. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mengukur pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai
- e. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda \surd pada kolom yang tersedia.
- f. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:

- | | | |
|--------------------------|---------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Setuju (SS) | Point 5 |
| <input type="checkbox"/> | Setuju (S) | Point 4 |
| <input type="checkbox"/> | Kurang Setuju (KS) | Point 3 |
| <input type="checkbox"/> | Tidak Setuju (TS) | Point 2 |
| <input type="checkbox"/> | Sangat Tidak Setuju (STS) | Point 1 |

WORK LIFE BALANCE(X)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.					
2.	Pegawai memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.					
3.	Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain.					

4.	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
5.	Memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan).					
6.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.					
7.	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir pegawai.					
8.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang pegawai sukai dalam kehidupan pribadi.					
9.	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2.	Pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					
3.	Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya.					
4.	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.					
5.	Selama bekerja, hasil pekerjaan pegawai lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
6.	Dalam menyelesaikan tugas, pegawai dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.					

7.	Pegawai berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.						
8.	Datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan						
9.	Pegawai sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh instansi.						
10.	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain						
11.	Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan						
12.	Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.						
13.	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi						
14.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta oleh atasan						
15.	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan						

Lampiran 2

TRASKRIP WAWANCARA

Nama Informan : H. Fatur Rahim, ST., MT.

Tanggal : 19 Agustus 2020

Jam : 09.00

Disusun Jam : 13.00-14.00

Tempat Wawancara : Ruang Kepala Dinas Perumahan Dan Kawasan
Permukiman Kota Makassar

Topik Wawancara : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota
Makassar

WORK LIFE BALANCE		
1.	Peneliti	Bagaimana pendapat bapak tentang <i>work life balance</i> ?
	Informan	<i>Work life balance</i> sangat bagus untuk seseorang terutama pegawai atau pekerja dalam membangun dan melatih sikap professional
2.	Peneliti	Apakah <i>work life balance</i> penting dimiliki oleh setiap pegawai?
	Informan	<i>Work life balance</i> sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai
3.	Peneliti	Bagaimana cara atau upaya bapak untuk menjaga keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga?
	Informan	Kalau saya pribadi semua pekerjaan harus tuntas di kantor sebelum pulang ke rumah atau tidak membawa pekerjaan ke

		rumah, jadi waktu di kantor untuk pekerjaan dan waktu di rumah untuk keluarga.
4.	Peneliti	Apakah masalah dalam pekerjaan dapat mempengaruhi suasana di rumah?
	Informan	Tergantung dari pekerjaannya, kalau memang pekerjaannya ada masalah berat namanya manusiawi pasti terbawa ke rumah tapi berusaha bagaimana agar masalah tersebut tidak menjadi penghambat urusan keluarga di rumah
5.	Peneliti	Apakah bapak merasa senang dengan pekerjaan dan kehidupan bapak saat ini?
	Informan	Iya pasti saya merasa senang dan bersyukur dengan apa yang saya miliki sekarang

KINERJA

1.	Peneliti	Apakah kualitas kerja pegawai di instansi ini meningkat dari waktu ke waktu?
	Informan	Tergantung kondisinya, jadi peningkatan itu tergantung kembali lagi dari pekerjaannya dan kondisi pegawainya jadi tidak setiap waktu meningkat, kadang meningkat dan kadang menurun tergantung dari kondisi.
2.	Peneliti	Apakah kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan?
	Informan	Kalau secara kuantitas kerja di dinas perumahan sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan tetapi untuk kualitas tenaga kerja kurang karena Kalau di dinas perumahan

		seharusnya membutuhkan banyak tenaga-tenaga teknis, jadi ini yang kurang tetapi kuantitas kerjanya sudah sesuai dan cukup.
3.	Peneliti	Jika pegawai bapak diberikan tugas, apakah tugas tersebut diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan?
	Informan	Pada umumnya diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan apalagi sekarang pegawai di pemerintah kota menetapkan sistem berbasis kinerja.
4.	Peneliti	Bagaimana hubungan yang terbangun antara bapak dan pegawai?
	Informan	Baik dan hampir tidak ada masalah.
5.	Peneliti	Inisiatif apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengembangkan organisasinya?
	Informan	Karena saya menyadari bahwa sebenarnya secara kualitas kita kurang dalam hal ini orang-orang teknis kita kurang sehingga dibutuhkan untuk peningkatan kinerja pegawai, kita tidak diam begitu saja tetapi sebagai pemimpin kita harus memberikan motivasi jadi orang-orang non teknis kita berikan pelatihan, pemahaman, pengembangan skil dan sebagainya sehingga dia bisa berbuat seperti yang kita harapkan. Jadi tidak menunggu adanya transfer atau pembinaan pegawai di bawah BKD (Badan Kepegawaian Daerah).

Lampiran 4

HASIL SPSS

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel *Work Life Balance* (X)

		Correlations									WORK LIFE BALANCE (X)
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
X.1	Pearson Correlation	1	0.097	0.153	0.112	0.165	.752**	0.152	.570**	0.152	.507**
	Sig. (2-tailed)		0.495	0.278	0.430	0.241	0.000	0.283	0.000	0.283	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.2	Pearson Correlation	0.097	1	.960**	.959**	.659**	0.067	.709**	-0.010	.629**	.817**
	Sig. (2-tailed)	0.495		0.000	0.000	0.000	0.639	0.000	0.942	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.3	Pearson Correlation	0.153	.960**	1	.920**	.695**	0.143	.742**	0.055	.663**	.859**
	Sig. (2-tailed)	0.278	0.000		0.000	0.000	0.313	0.000	0.699	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.4	Pearson Correlation	0.112	.959**	.920**	1	.624**	0.084	.675**	0.014	.594**	.802**
	Sig. (2-tailed)	0.430	0.000	0.000		0.000	0.554	0.000	0.921	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.5	Pearson Correlation	0.165	.659**	.695**	.624**	1	0.077	.962**	-0.040	.885**	.818**
	Sig. (2-tailed)	0.241	0.000	0.000	0.000		0.589	0.000	0.778	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.6	Pearson Correlation	.752**	0.067	0.143	0.084	0.077	1	0.061	.669**	0.061	.455**

	n																
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.639	0.313	0.554	0.589		0.669	0.000	0.669	0.001						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52						
X.7	Pearson Correlation	0.152	.709**	.742**	.675**	.962**	0.061	1	-0.063	.923**	.839**						
	Sig. (2-tailed)	0.283	0.000	0.000	0.000	0.000	0.669		0.655	0.000	0.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52						
X.8	Pearson Correlation	.570**	-0.010	0.055	0.014	-0.040	.669**	-0.063	1	-0.063	.326*						
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.942	0.699	0.921	0.778	0.000	0.655		0.655	0.018						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52						
X.9	Pearson Correlation	0.152	.629**	.663**	.594**	.885**	0.061	.923**	-0.063	1	.788**						
	Sig. (2-tailed)	0.283	0.000	0.000	0.000	0.000	0.669	0.000	0.655		0.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52						
(X)	Pearson Correlation	.507**	.817**	.859**	.802**	.818**	.455**	.839**	.326*	.788**	1						
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.018	0.000							
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52						

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

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

b. Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	KINERJA(Y)
Pearson Correlation	1	0.185	0.142	0.106	.962**	0.018	0.149	0.062	.885**	0.070	0.226	.923**	0.190	0.106	.926**	.670**
Sig. (2-tailed)		0.189	0.316	0.454	0.000	0.898	0.292	0.664	0.000	0.624	0.107	0.000	0.177	0.454	0.000	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.185	1	0.032	-0.003	0.151	-0.012	.884**	0.032	0.151	-0.040	.962**	0.108	.926**	-0.003	0.116	.507**

Sig. (2-tailed)	0.189		0.819	0.982	0.287	0.931	0.000	0.819	0.287	0.780	0.000	0.448	0.000	0.982	0.412	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.142	0.032	1	.959**	0.091	.878**	-0.018	.917**	0.091	.918**	0.062	0.062	0.011	.959**	0.040	.668**
Sig. (2-tailed)	0.316	0.819		0.000	0.523	0.000	0.897	0.000	0.523	0.000	0.664	0.664	0.940	0.000	0.779	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.106	-0.003	.959**	1	0.053	.837**	0.025	.875**	0.134	.958**	0.025	0.106	0.053	.915**	0.081	.666**
Sig. (2-tailed)	0.454	0.982	0.000		0.710	0.000	0.861	0.000	0.344	0.000	0.861	0.454	0.710	0.000	0.569	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.962**	0.151	0.091	0.053	1	-0.030	0.113	0.011	.923**	0.014	0.190	.885**	0.153	0.053	.962**	.624**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.287	0.523	0.710		0.830	0.426	0.940	0.000	0.920	0.177	0.000	0.280	0.710	0.000	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.018	-0.012	.878**	.837**	-0.030	1	-0.061	.960**	-0.030	.882**	-0.061	0.018	-0.110	.920**	-0.079	.554**
Sig. (2-tailed)	0.898	0.931	0.000	0.000	0.830		0.668	0.000	0.830	0.000	0.668	0.898	0.439	0.000	0.577	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.149	.884**	-0.018	0.025	0.113	-0.061	1	-0.099	0.190	-0.013	.923**	0.226	.962**	-0.056	0.154	.495**
Sig. (2-tailed)	0.292	0.000	0.897	0.861	0.426	0.668		0.487	0.177	0.929	0.000	0.107	0.000	0.693	0.275	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.062	0.032	.917**	.875**	0.011	.960**	-0.099	1	0.011	.918**	-0.018	-0.018	0.069	.959**	-0.040	.595**
Sig. (2-tailed)	0.664	0.819	0.000	0.000	0.940	0.000	0.487		0.940	0.000	0.897	0.897	0.626	0.000	0.779	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.885**	0.151	0.091	0.134	.923**	-0.030	0.190	0.011	1	0.096	0.190	.885**	0.230	0.053	.962**	.650**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.287	0.523	0.344	0.000	0.830	0.177	0.940		0.497	0.177	0.000	0.102	0.710	0.000	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.070	-0.040	.918**	.958**	0.014	.882**	-0.013	.918**	0.096	1	-0.013	0.070	0.014	.958**	0.041	.637**
Sig. (2-tailed)	0.624	0.780	0.000	0.000	0.920	0.000	0.929	0.000	0.497		0.929	0.624	0.920	0.000	0.773	0.000

N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.226	.962**	0.062	0.025	0.190	-0.061	.923**	-0.018	0.190	-0.013	1	0.149	.962**	0.025	0.154	.539**
Sig. (2-tailed)	0.107	0.000	0.664	0.861	0.177	0.668	0.000	0.897	0.177	0.929		0.292	0.000	0.861	0.275	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.923**	0.108	0.062	0.106	.885**	0.018	0.226	-0.018	.885**	0.070	0.149	1	0.190	0.025	.926**	.626**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.448	0.664	0.454	0.000	0.898	0.107	0.897	0.000	0.624	0.292		0.177	0.861	0.000	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.190	.926**	0.011	0.053	0.153	-0.110	.962**	-0.069	0.230	0.014	.962**	0.190	1	-0.028	0.192	.528**
Sig. (2-tailed)	0.177	0.000	0.940	0.710	0.280	0.439	0.000	0.626	0.102	0.920	0.000	0.177		0.844	0.172	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	0.106	-0.003	.959**	.915**	0.053	.920**	-0.056	.959**	0.053	.958**	0.025	0.025	-0.028	1	0.000	.638**
Sig. (2-tailed)	0.454	0.982	0.000	0.000	0.710	0.000	0.693	0.000	0.710	0.000	0.861	0.861	0.844		1.000	0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.926**	0.116	0.040	0.081	.962**	-0.079	0.154	0.040	.962**	0.041	0.154	.926**	0.192	0.000	1	.614**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.412	0.779	0.569	0.000	0.577	0.275	0.779	0.000	0.773	0.275	0.000	0.172	1.000		0.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.670**	.507**	.668**	.666**	.624**	.554**	.495**	.595**	.650**	.637**	.539**	.626**	.528**	.638**	.614**	1
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel *Work Life Balance* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.865	9

b. Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.873	15

3. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.231	7.723		6.634	0.000
	WORK LIFE BALANCE(X)	0.431	0.197	0.296	2.191	0.033

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.231	7.723		6.634	0.000
	WORK LIFE BALANCE(X)	0.431	0.197	0.296	2.191	0.033

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

5. Statistik Deskriptif

a. Work Life Balance (X)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	52	2	5	4.19	0.561
X.2	52	4	5	4.37	0.486
X.3	52	4	5	4.38	0.491
X.4	52	4	5	4.35	0.480
X.5	52	4	5	4.46	0.503
X.6	52	3	5	4.17	0.430
X.7	52	4	5	4.48	0.505
X.8	52	4	5	4.27	0.448
X.9	52	4	5	4.48	0.505
Work Life Balance (X)	52	34	45	39.15	3.064
Valid N (listwise)	52				

b. Kinerja (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	52	4	5	4.46	0.503
Y.2	52	4	5	4.44	0.502
Y.3	52	4	5	4.63	0.486
Y.4	52	4	5	4.65	0.480
Y.5	52	4	5	4.48	0.505
Y.6	52	4	5	4.62	0.491
Y.7	52	4	5	4.46	0.503
Y.8	52	4	5	4.63	0.486
Y.9	52	4	5	4.48	0.505
Y.10	52	4	5	4.67	0.474
Y.11	52	4	5	4.46	0.503
Y.12	52	4	5	4.46	0.503
Y.13	52	4	5	4.48	0.505
Y.14	52	4	5	4.65	0.480
Y.15	52	4	5	4.50	0.505
Kinerja (Y)	52	60	75	68.10	4.460
Valid N (listwise)	52				

Lampiran 5

ADMINISTRASI PENELITIAN

1. Surat izin meneliti dari fakultas

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 20114058.4-ILV/41/2020 Makassar, 18 Juni 2020 M.
Lamp : -
Hal : Permohonan izin Penelitian

Kepada Yth
Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar
di
Tempat

Dengan hormat,
Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini

Nama : Shinta Devi
Standuk : 105721113016
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya direkapkan terima kasih


Khalid Kasulung SE, MM.
085220309264

Tembusan
1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No 259 HP: 085220309264 Telp: 0411-866972 Fax: 0411-865588 Makassar 90221
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalappang Makassar - Sulawesi Selatan

2. Surat keterangan telah melakukan penelitian di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN

Jl. Sultan Alauddin No. 309 Kec. Rappocini Kode Pos 9 ... email: dinas.pkp.makassar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR 070/ 156 /Disperkim/VIII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama H. FATUR RAHIM, ST, MT

NIP. 19700310 199803 1 005

Pangkat / Golongan Pembina Tk. I - IV/b

jabatan KERALA DINAS

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa

Nama SHINTA DEVI

NIM/Jurusan 105721113016 / Manajemen

Pekerjaan Mahasiswa (S1) / UNISMUH

Judul "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar"

Telah melakukan penelitian pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar terhitung mulai tanggal 18 Juni s/d 19 Agustus 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 19 Agustus 2020

KERALA DINAS

H. FATUR RAHIM, ST, MT

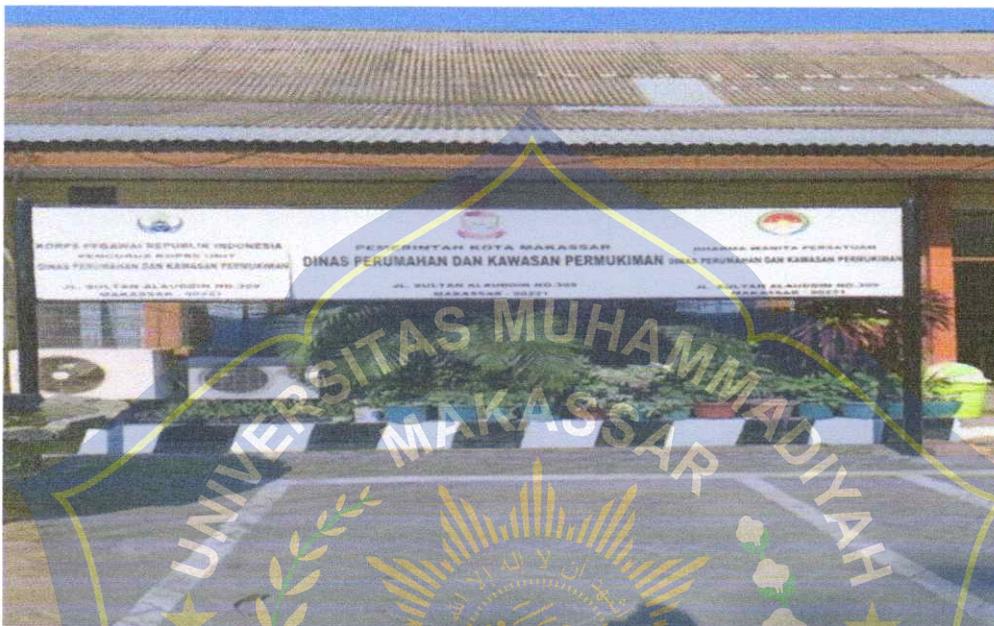
Pangkat Pembina Tk. I

NIP. 19700310 199803 1 005

Lampiran 6

DOKUMENTASI

1. Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar



2. Pembagian Kuesioner



3. Wawancara Kepala Dinas



BIOGRAFI PENULIS



Shinta Devi, lahir di Sungguminasa pada tanggal 3 Mei 1997. Anak pertama dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Jufri dengan Ibu Hania. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jalan Poros Malino Bontoramba (Galogoro). Penulis mengawali jenjang pendidikan pertamanya pada tahun 2003 di SDI Beroangin dan tamat pada tahun 2009. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya di SMP Negeri 4 Sungguminasa dan tamat pada tahun 2012. Selanjutnya di tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMK Mastar Makassar dan tamat pada tahun 2015. Di tahun 2016, penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi Swasta pada program Strata Satu (S1) dan terdaftar sebagai mahasiswa pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampaidengan penulisan skripsi ini. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Profesi (KKP) di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.