

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PENGELOLAAN
PENDAPATAN DAERAH BANGKINANG**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

ISFI HENI AFZAINIA

12070121882

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024 M/1446 H



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ISFI HENI AFZAINIA
 NIM : 12070121882
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH BANGKINANG
 TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2024

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING

SEHANI, SE., MM
 NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI :

**DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL**



DR. HJ. MAENARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Isfi Heni Afzainia
 : 12070121882
 : S1Manajemen
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah
 Bangkinang
 : 23 Desember 2024

TIM PENGUJI

Petua

Dr. Khairunyah Purba, S.Sos, M.Si.
 NIP. 19781025 200604 1 002

Sekretaris

Ari Nur Wahidah, S.E., M.M.
 NIP. 19780105 200710 2 002

Penguji 1

Dr. Sabaroe Dwirianto, S.E., M.Si.
 NIP. 19720315 200012 1 002

Penguji 2

Endrianto Ushta, S.T., M.M.
 NIK.19690915 202321 1 003

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencaripumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ISFI HENI AFLAINIA
 NIM : 12070121882
 Tempat/Tgl. Lahir : SALO / 24 NOVEMBER 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : manajemen SI

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

"Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang".

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 Januari 2021
 pernyataan

 ISFI HENI AFLAINIA
 NIM: 12070121882

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH BANGKINANG

ISFI HENI AFZAINA

NIM. 12070121882

Penelitian ini dilakukan pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang yang berjumlah 50 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data di analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 85,1%, sedangkan sisanya 14,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BANGKINANG REGIONAL INCOME MANAGEMENT UPT

ISFI HENI AFZAINA

NIM. 12070121882

This research was conducted at the Bengkalis District Education Office. The aim of this research is to determine the influence of work life balance (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at the Bangkinang Regional Revenue Management UPT, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the Bangkinang Regional Revenue Management UPT, totaling 50 people. The sampling method in this research used total sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this research is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS version 25 program. The research results show that the Work Life Balance and Work Environment variables influence employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination was 85.1%, while the remaining 14.9% was another variable not examined in this research

Keywords: Work Life Balance, Work Environment and Employee Performance

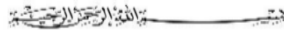
UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah *Subbhanahu wa Ta'ala* karena berkat rahmat dan karunia-Nya kepada penulis serta shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallahu 'Alaihi wa Sallam*, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH BANGKINANG**” .

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademi dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih juga kepada :

1. Terimakasih kepada kedua orang tua tersayang ayahanda Zainuddin dan ibunda Nur Afrida, yang selalu memberikan doa dan dukungan baik secara moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Juliana, SE. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekreteris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Bapak Ilham Chanra Putra, SE. MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Ibu Sehani, SE, MM selaku pembimbing saya yang telah memberikan arahan, bimbingan, perhatian, dan saran-saran kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga menyelesaikan skripsi ini.
 9. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 10. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
 11. Terimakasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
 12. Kepada teman-teman lokal G S1 Manajemen angkatan 2020 dan seluruh teman-teman lokal B konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2020. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan dukungan serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan hingga tahap skripsi ini.
 13. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan, kebaikan, dan bantuan kepada penulis.

Pekanbaru, 6 Januari 2025

Penulis,

ISFI HENIAFZAINIA
12070121882



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Rumusan Masalah 8

 1.3 Tujuan Penelitian 9

 1.4 Manfaat Penelitian 9

 1.5 Sistematika Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12

 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 12

 2.2 *Work Life Balance* 17

 2.2.1 Komponen Work-Life Balance 18

 2.2.2 Dimensi Work Life Balance 19

 2.2.3 Indikator Work Life Balance 21

 2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance 21

 2.2.5 Keuntungan Program Work Life Balance 26

 2.3 Lingkungan Kerja 27

 2.3.1 Defenisi Lingkungan Kerja 27

 2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja 30

 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja 31

 2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 32

 2.4 Kinerja Pegawai 33

 2.4.1 Defenisi Kinerja 33

 2.4.2 Indikator Kinerja 34

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	36
2.4.4 Manajemen Kinerja.....	37
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	38
2.5.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
2.6 Pandangan Islam	39
2.6.1 Work Life Balance Dalam Pandangan Islam.....	39
2.6.2 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam.....	40
2.6.3 Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam.....	41
2.7 Penelitian Terdahulu.....	42
2.8 Kerangka Pemikiran.....	47
2.9 Hipotesis.....	49
2.10 Operasional Variabel Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian	55
3.2 Subjek Penelitian.....	55
3.3 Jenis dan Sumber Data	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data	58
3.5 Teknik Analisis Data	59
3.5.1 Kualitas Data.....	59
3.5.2 Uji Validitas	59
3.5.3 Uji Relibilitas.....	60
3.5.4 Uji Normalitas.....	61
3.6 Uji Asumsi Klasik	61
3.6.1 Uji Multikolinearitas.....	61
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas	62
3.6.3 Uji Autokorelasi.....	63
3.7 Uji Hipotesis.....	63
3.7.1 Uji Parsial (Uji T)	63
3.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	64
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	65



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN.....	67
4.1 Sejarah Singkat UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang	67
4.2 Visi dan Misi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang	68
4.3 Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang ..	68
4.4 Uraian Tugas Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang	70
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
5.1 Hasil Penelitian	76
5.1.1 Karakteristik Responden.....	76
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	77
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	78
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Work Life Balance (X1).....	80
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	82
5.3 Uji Kualitas Data.....	85
5.3.1 Uji Validitas	85
5.3.2 Uji Reliabilitas	87
5.4 Uji Asumsi Klasik	88
5.4.1 Uji Normalitas.....	88
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	88
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	89
5.4.4 Uji Autokorelasi	93
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	93
5.6 Uji Hipotesis.....	95
5.6.1 Uji Parsial (uji T)	95
5.6.2 Uji Simultan (uji F).....	97
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	99
5.7 Pembahasan	100
5.7.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai.....	100
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
5.7.3 Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	103

BAB VI PENUTUP	105
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR TABEL

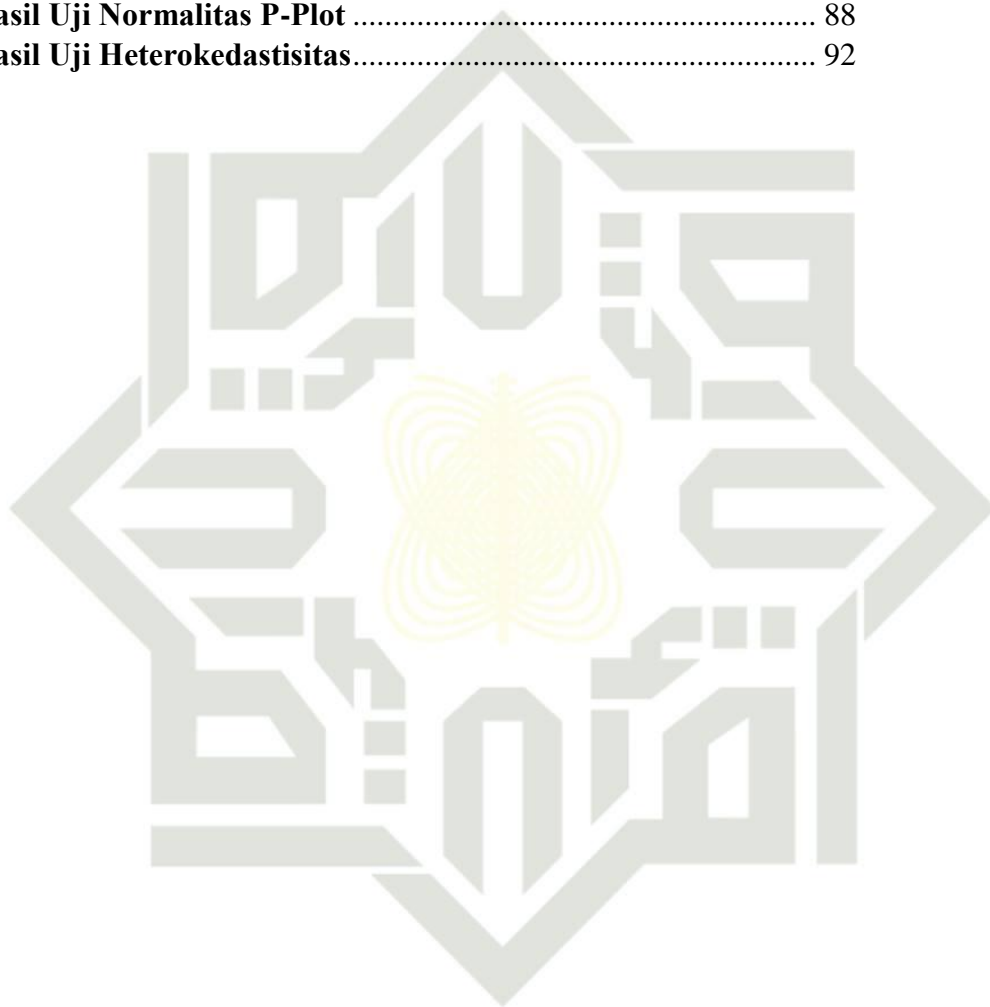
Tabel 1. 1 Data Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang Tahun 2024	2
Tabel 1. 2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.....	3
Tabel 1.3 Tabel Data Lingkungan Fisik UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang Tahun 2024	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	53
Tabel 3.1 Kriteria Pengujian	65
Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 5. 4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja	78
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Work Life Balance	80
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja	83
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	85
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	86
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel 5. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 5.11 Hasil uji Heteroskedastisitas	92
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi	93
Tabel 5.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
Tabel 5.14 Hasil Uji Parsial (uji T)	96
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan (uji F).....	98
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan Non Fisik	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang	70
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	88
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	92

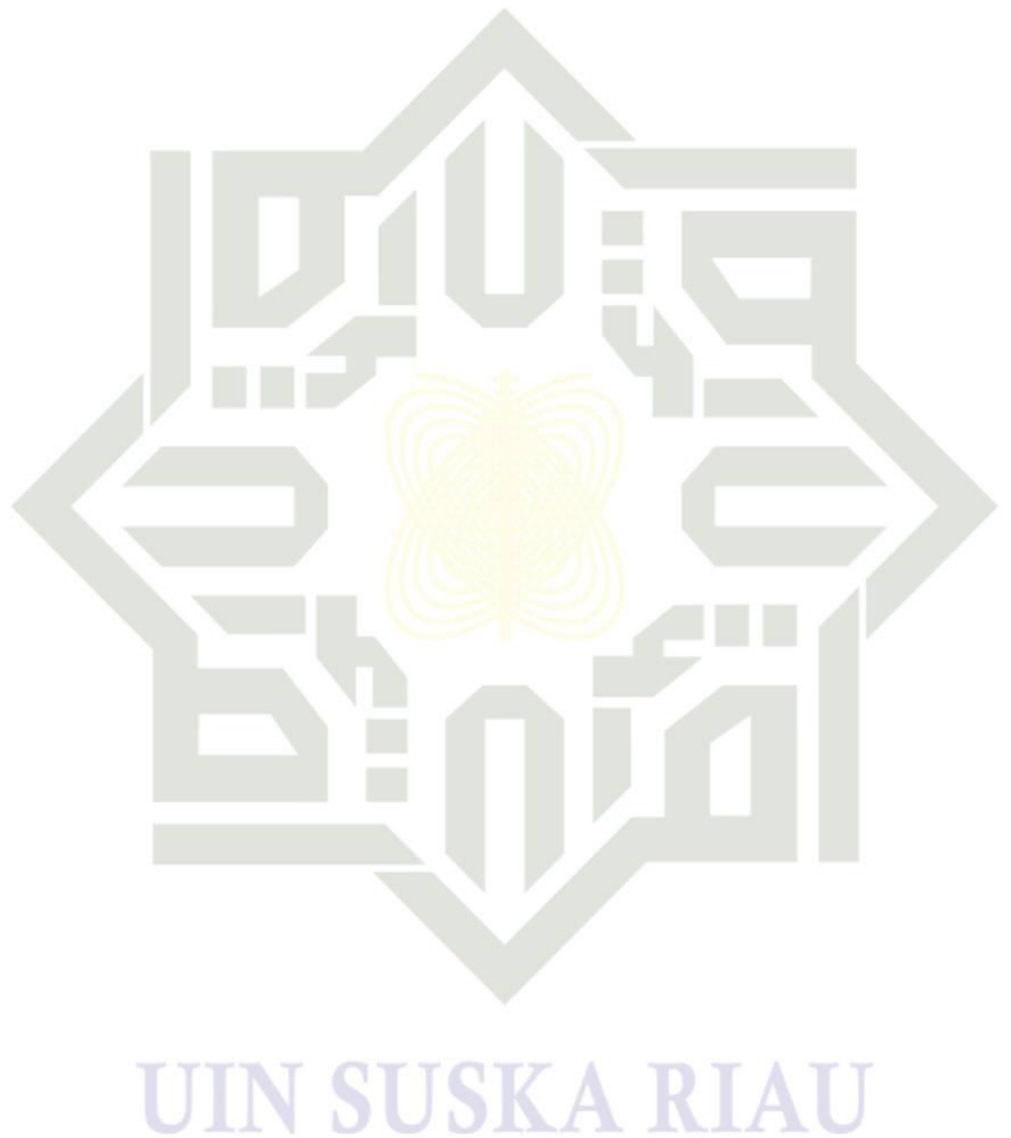


UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian	110
Lampiran II : Tabulasi Data	114
Lampiran III : Hasil Olah Data	120



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan fenomena yang menarik untuk diangkat dalam melakukan penelitian. Menurut para peneliti ada yang setuju dan berpendapat dengan adanya peran dari *work life balance* juga bisa memberikan dampak yang baik terhadap keamanan psikis individu dalam pekerjaan sebagai pekerja secara menyeluruh dengan keharmonisan dalam kehidupan keluarga.

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah faktor yang penting bagi setiap organisasi dalam menentukan suatu kebijakan agar kualitas pegawai tetap seimbang dan kinerja pegawai semakin meningkat (Ghonyah & Masurip, 2011 : 53). Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) yang berkualitas akan memberikan semangat kerja yang baik, karena dengan adanya perasaan yang senang terhadap pekerjaan yang dimiliki akan berdampak terhadap tanggung jawab yang diberikan didalam suatu pekerjaan. Memiliki semangat kerja yang tinggi dapat membuat pegawai selalu siap dalam berkontribusi memberikan bantuan berupa pelayanan terhadap masyarakat secara maksimal dan juga akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) mempunyai hubungan antara keseimbangan dalam mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan. Dan juga berkaitan dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan disesuaikan dengan kehidupan pribadi pegawai maupun sebaliknya. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai sangat perlu demi tercapainya peran yang maksimal sebagai individu yang mempunyai tanggung jawab bekerja dan tanggung jawab berkeluarga (Weerakkody 2017 : 115).

Berikut hasil observasi penulis pada objek dengan mewawancarai pimpinan pegawai yakni KASI Penerimaan Bapak Zulkarnain pada tanggal 22 April 2024 di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang bahwa jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi sama antar pegawai maupun honorer. Tetapi pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan ditandai pencapaian pegawai di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang tidak seimbang. Ini menunjukkan pegawai menyatakan tidak bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi.

Tabel 1. 1 Data Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang Tahun 2024

No	TAHUN	BAPENDA		JASA RAHARJA		KEPOLISIAN		JUMLAH KESELURUHAN
		LK	PR	LK	PR	LK	PR	
1	2019	17	15	2	4	3	4	45
2	2020	14	15	3	5	3	4	44
3	2021	15	17	4	6	5	4	51
4	2022	15	16	4	5	4	5	49
5	2023	16	17	5	4	4	4	50

Sumber : Kasi Penerimaan UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang, 2024.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan dari tabel diatas adalah jumlah pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang. Pegawai harus menjaga hubungan antar pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga menimbulkan kinerja yang sangat memuaskan bagi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang .

Dalam lima tahun terakhir yakni tahun 2023 pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang berjumlah 50 orang gabungan dari BAPENDA, Jasa Raharja dan Kepolisian.

Tabel 1. 2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI	TINGKAT PENDIDIKAN		
			SMA/ SMK	S1	S2
1	Kepala UPT	1	-	-	1
2	Kassubag TU	1	-	1	-
3	Kasi Penerimaan	1	-	1	-
4	Kasi Penagihan	1	-	1	-
5	Pengelolaan Keuangan	5	-	4	1
6	Pengelolaan BMD	1	-	-	1
7	Pengelolaan Pendaftaran, Pendataan, dan Retribusi	4	-	3	1
8	Pengadministrasian Pajak	7	5	2	
9	Pengelolaan Penagihan dan Pengawasan	2	-	1	1
10	Pengelolaan Data Penagihan Pajak	2	-	2	-
	JUMLAH	25	5	15	5

Sumber : UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang,2023

Dari observasi penulis pada objek penelitian dengan mewawancarai pimpinan pegawai yakni KASI Penerimaan Bapak Zulkarnain pada tanggal 22 April 2024 di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi sama antar pegawai . Tetapi pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan ditandai disiplinnya pegawai maupun pencapaian pegawai di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

Demi mendukung meningkatnya kinerja kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Lulu Novena Sitinjak 2018: 163) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi diriya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, keadaan lingkungan fisik di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang kurang memfasilitasi terlihat dari tabel di bawah ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1.3 Tabel Data Lingkungan Fisik UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang Tahun 2024

NO	Kategori	2019			2020			2021			2022			2023			%
		JL	R	B	JL	R	B	JL	R	B	JL	R	B	JL	R	B	
1	AC	10	7	3	10	6	4	11	6	5	5	3	2	11	6	5	27,5%
2	Kipas Angin	13	8	5	12	7	5	12	7	5	14	8	6	14	8	6	32,5%
3	Laptop	8	5	3	8	5	3	9	5	4	12	7	5	12	7	5	34,5%
4	Komputer	14	8	6	14	8	6	14	8	6	14	8	6	14	8	6	28%
5	Printer	6	4	2	7	4	3	7	4	3	9	5	4	11	6	5	20%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATEGORI	2019			2020			2021			2022			2023			%
	JL	R	B	JL	R	B	JL	R	B	JL	R	B	JL	R	B	
Mesin	5	3	2	5	3	2	5	3	2	6	4	2	5	4	1	13,5%
Meja & Kursi	60	30	20	55	30	25	55	30	25	57	32	25	58	32	26	89,9%
JUMLAH	106	65	41	111	63	48	113	63	50	117	67	50	125	71	54	94.5%

Sumber : UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang 2024

Dari 5 tahun terakhir terdapat jumlah beberapa fasilitas seperti : AC, kipas angin, mesin, meja dan kursi yang kurang memadai dan jumlah yang rusak lebih banyak daripada jumlah yang bisa di gunakan , sehingga pembayar pajak kurang nyaman merasa kegerahan dan diakibatkan juga dengan kondisi ruangan yang sempit. Selain itu kebisingan juga mengganggu kinerja pegawai yang kurang memadai.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara instansi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Gambar 1.1 Lingkungan Non Fisik



Sumber : UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang



Dapat dilihat dari foto diatas bahwa penulis menemukan beberapa masalah dalam pengaturan tata letak ruangan dimana masih banyak barang yang menumpuk dalam ruangan sehingga menghalangi pegawai untuk beraktivitas. . Kemudian ventilasi udara yang kurang baik, dekorasi ruangan yang kurang tertata dengan rapih dan terbilang sempit dikarenakan dalam satu ruangan terdapat beberapa divisi yang digabung menjadi satu. Selanjutnya, suhu ac yang terasa panas di beberapa ruangan menyebabkan para karyawan kegerahan dan kepanasan, sehingga menghambat karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan instansi pemerintah guna meningkatkan tingkat keberhasilan instansi. UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang merupakan instansi pemerintahan yang bekerja sama dengan Jasa Raharja dan Kepolisian yang bergerak dalam memenuhi dan melayani masyarakat untuk membayar pajak, pihak UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program- programnya untuk terus meningkatkan kinerja pegawai. Karena alasan inilah UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi untuk dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh pegawainya (Fisher 2011:96).

Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target setiap tahun terus meningkat untuk pendapatan daerah, membuat UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam mempertahankan prestasi yang ada tentunya instansi perlu mempertimbangkan dan menaruh perhatian lebih terhadap kinerja pegawai guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi instansi yang sudah ada. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah WLB atau *Work Life Balance* dan lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak instansi terhadap pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi dengan mewawancarai KASI Penerimaan Bapak Zulkarnain pada tanggal 22 April 2024 menyatakan bahwa masalah kinerja bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target setiap tahun terus meningkat untuk pendapatan daerah, membuat UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam mempertahankan prestasi yang ada tentunya instansi perlu mempertimbangkan dan menaruh perhatian lebih terhadap kinerja pegawai guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi instansi yang sudah ada. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah WLB atau *work life balance* dan lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak instansi terhadap pegawainya.

Selain itu, mereka sering mengeluh tentang tuntutan kerja yang tinggi, dan sikap yang kurang peduli terhadap masalah yang ada dalam instansi. Berdasarkan hasil temuan dari pra-penelitian tersebut terdapat fenomena permasalahan yang ingin dijelaskan penulis, dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan juga yang telah dijelaskan pada pemaparan sebelumnya, maka perumusan masalah padapenelitian kali ini sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang ?
2. Apakah lingkungan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang ?
3. Apakah *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari *work life balance* terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang .
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari permasalahan yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa bertambahnya pengetahuan dan wawasan penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktik yang ada dalam UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bagi Akademik

Hasil ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding dengan bidang yang akan diteliti, menambah pengetahuan wawasan berfikir tentang bahwasanya terdapat pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memahami hasil penelitian secara sistematis, maka dari itu dapat di susun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal – hal yang akan dibahas yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.



BAB V : HASIL PENELITIAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari apa yang telah peneliti uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:12) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Sutrisno (2017:5) Manajemen Sumber Daya Manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resource planning*)

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*) .



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*procerument*)

Pengadaan (*procerument*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan .

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian jasa langsung (*direct*) uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasamayang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Suyanto (2013:5) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi. Kedua fungsi tersebut adalah fungsi Manajerian dan fungsi Operasional:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Fungsi Manajerial**a. Perencanaan**

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah disepakati.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antar jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional**a. Pengadaan**

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan

penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa mereka. Pemberian kompensasi merupakan tanggung jawab tugas yang paling kompleks dan merupakan aspek yang paling penting bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi integrasi karyawan meliputi usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha tersebut perlu memahami sikap dan persasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan suatu keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerjasama karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Fungsi pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2.2 Work Life Balance

Menurut Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo (2019:24) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work Life Balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spritual. Dengan terdapatnya konsep *Work Life Balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work Life Balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Novia 2021:56).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1 Komponen *Work-Life Balance*

Terdapat tiga komponen *work-life balance* pertama, keseimbangan waktu yang merupakan merefleksikan jumlah yang sama/adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga. Kedua, keseimbangan keterlibatan atau peran yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kepuasan yakni kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dkk, 2003:105).

Fisher (2011:160) menjelaskan bahwa terdapat empat komponen *work life balance* yaitu;

1. Waktu.

Dimana komponen waktu meliputi kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi.

2. Perilaku.

Komponen ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ketegangan (strain).

Komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.

4. Energi.

Komponen energi digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjadi tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa empat komponen *work life balance* menurut Fisher yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi.

2.2.2 Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi *Work-Life Balance* Menurut Fisher, dkk dalam (Wicaksana 2020:138) terdapat empat dimensi *work life balance*, yaitu:

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

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya *work life balance* yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Personal Life Interference Work (PLIW).*

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja.

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

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan. Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi maka suasana hati dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

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

Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi *work life balance* menurut Fisher terbagi menjadi empat yaitu *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut Hudson 2005:3 terdiri dari :

1. Time balance (keseimbangan waktu).

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya

2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan).

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan).

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya (Tumbel, 2017).

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Faktor yang mempengaruhi *work life balance*, menurut Polouse dan Sudarsan (2020:126), yaitu

1. Individu

a. Kepribadian.

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

utama yaitu ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), agreeableness/keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran/sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman. Ekstrasversi, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman berkorelasi negatif dengan *work - family conflict*, sedangkan neurotisme berkorelasi positif dengan *work-family conflict*.

b. *Psychological Well-Being*.

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi pula.

c. Kecerdasan Emosi.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan *work life balance*. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki *work life balance* yang tinggi pula.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Organisasi

a. Pekerjaan.

Susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat meminimalkan konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work-life balance* karyawan.

b. *Work-Life Balance Policies*.

Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.

c. Dukungan.

Dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja berhubungan positif dengan *work-life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *work life balance* karyawan tersebut.

d. Stres Kerja.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work-life conflict*, serta *work-life*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

balance seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work life balance*.

e. Teknologi.

Teknologi dapat menyebabkan tercapainya *work life balance* maupun tidak tercapainya *work life balance*. Teknologi memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja kapan saja dan di mana saja. Hal ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap tercapainya *work life balance*.

f. Peran.

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work life balance*.

3. Lingkungan Sosial

a. Anak.

Jumlah anak dan tanggung jawab terhadap pengasuhan anak berhubungan dengan *work life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

b. Dukungan Keluarga.

Dukungan keluarga berhubungan dengan *work-life balance*. Dukungan emosional dan instrumental yang diterima



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang dari keluarga dapat membantu tercapainya *work life balance*. Pekerjaan pasangan, pertengkaran dalam rumah tangga, serta ekspektasi akan perhatian dan penerimaan juga berhubungan dengan *work life balance*.

c. Lainnya.

Faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga juga mempengaruhi *work life balance*.

Selain beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas, *work life balance* juga dipengaruhi oleh burnout. Hal ini merujuk kepada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Darmawan, dkk (2015) tentang hubungan burnout dengan *work life balance* pada dosen wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance*. Semakin tinggi burnout maka *work life balance* akan semakin rendah dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah burnout maka *work life balance* akan semakin tinggi.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa tercapainya *work life balance* dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kepribadian, *psychological well-being*, kecerdasan emosi, jabatan, teknologi, dukungan sosial, serta keluarga, dan juga burnout.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.5 Keuntungan Program *Work Life Balance*

Menurut Lewison dan Kurnia (2014), mereka menyatakan beberapa manfaat dari penerapan program *work life balance*:

1. Pengurangan Tingkat Turnover

Jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Peningkatan Produktivitas

Meminimalkan tingkat stres kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Biaya Lembur

Jadwal pengurangan waktu yang fleksibel memiliki efek positif dalam mengurangi lembur dan stres, dan secara langsung terkait dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas karyawan.

4. Pengurangan Ketidakhadiran

Ketidakhadiran biasanya disebabkan karena tanggung jawab keluarga dan tekanan pribadi. Masalah ini dapat diselesaikan dengan memperkenalkan sistem flextime.

5. Retensi Klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk memberikan nilai lebih kepada klien mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Defenisi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmyanti dan Rahmawanti (2014)** defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Sebagaimana dikemukakan **Nitisemito (dalam Rahmayanti 2012)** bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.



Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, bersangkutan. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik yang didirikan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuan- tujuan kemewahan. Adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam atau pembelian fasilitas- fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktivitas kerja dengan mempergunakan fasilitas tersebut. Oleh karena hal tersebut, maka didalam penyusunan perencanaan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan ini akan diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong tingkat produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasaranya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya , aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesame rekan kerja dan adanya rasanya kepuasan kerja di kalangan pegawai/karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Soekidjo Notoatmodjo (2012)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Soekidjo** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai sifatnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Soekidjo** Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan Yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini:2013:103):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya taklekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2018: 15) Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Menurut Sedamayanti (2018: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok). Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2018: 134) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas di luar gedung perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja.

Menurut Robbins (2018: 36), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Fisik

Faktor fisik mencakup hal-hal seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan desain fisik tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial meliputi hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, budaya organisasi, dan komunikasi di tempat kerja. Hubungan sosial yang baik dan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Faktor Psikologis

Faktor psikologis mencakup aspek-aspek seperti harapan, motivasi, kepuasan kerja, dan stres. Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, memberikan pengakuan, dan memfasilitasi kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Memahami dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan memotivasi bagi karyawan.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Defenisi Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Tika (2006:121) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Defenisi kinerja tersebut menjelaskan dimana suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh aperatur pemerintah yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja aparatur pemerintah dalam instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh seseorang aparatur yang ada diinstansi pemerintah dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan maksimal.

2.4.2 Indikator Kinerja

Terdapat lima indikator kinerja menurut Mangkunegara (2021:15)

1. Kualitas Kerja

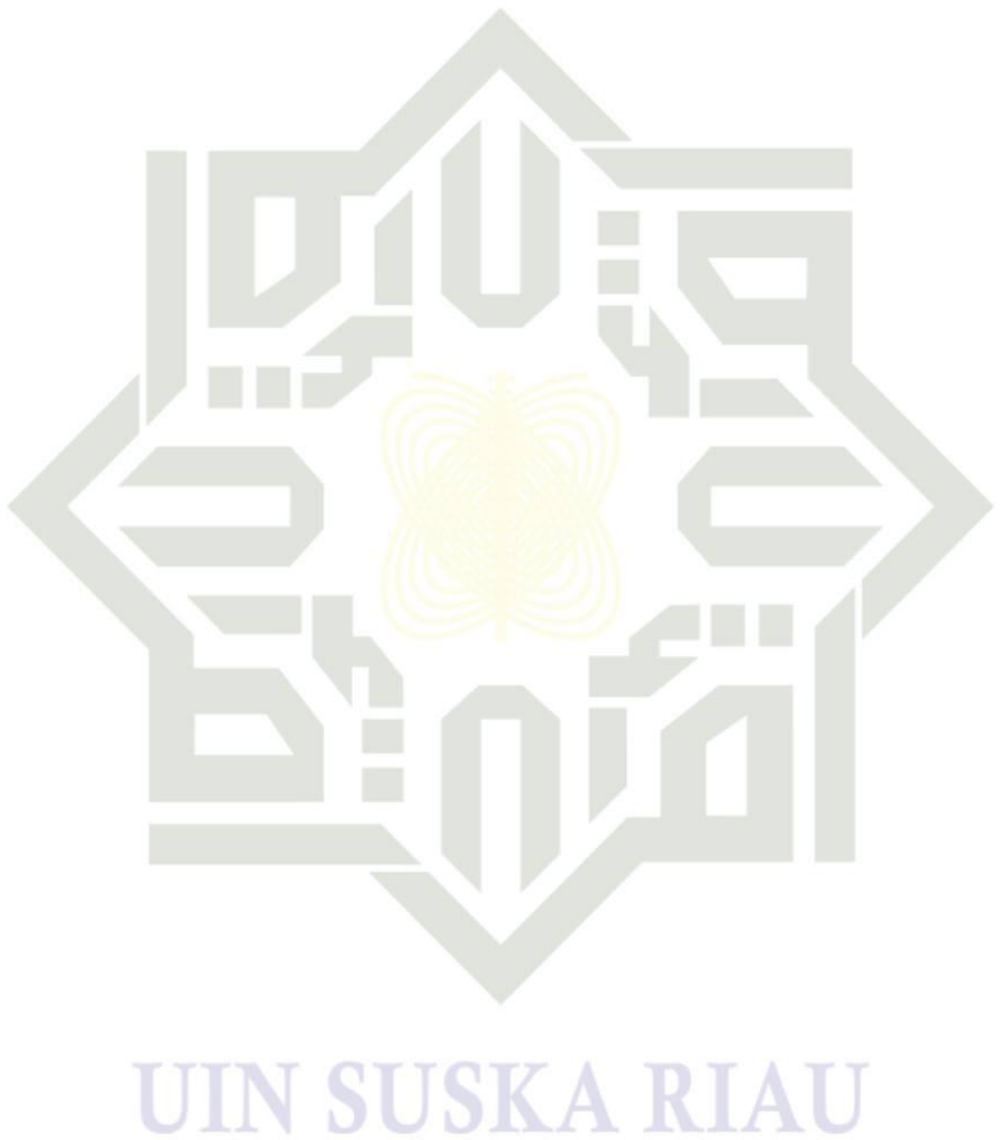
Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melaukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan .

2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut McDonald dan Bradley (2005:210), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk lebih fokus, puas, dan termotivasi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik dan non-fisik yang nyaman dan mendukung, seperti suasana kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, dan hubungan baik antar rekan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Dukungan Manajerial

Manajer yang memberikan dukungan moral, bimbingan, dan umpan balik konstruktif membantu karyawan mengatasi tantangan dan meningkatkan produktivitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Penghargaan dan Pengakuan

Pengakuan atas kontribusi serta penghargaan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5. Pengembangan Karier

Peluang untuk pengembangan keterampilan dan jenjang karier, seperti pelatihan dan promosi, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

6. Fleksibilitas Kerja

Kebijakan fleksibilitas kerja, seperti pilihan jam kerja dan kemungkinan bekerja dari rumah, membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

2.4.4 Manajemen Kinerja

Surya Darma (2013:25) manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Menurut Bacal (2013:18) manajemen kinerja didefinisikan sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.



Proses ini meliputi kegiatan yang membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Work Life Balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spritual. Dengan terdapatnya konsep *Work Life Balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work Life Balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Novia 2021:56).

Teori yang mendukung gagasan bahwa *work life balance* secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan pernyataan bahwa Lingga (2020) menyatakan variabel work-life balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan work-life balance menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori yang mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan pernyataan Robbins (2006) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada penentuan dan pembentukan lingkungan kerja yang baik.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 *Work Life Balance* Dalam Pandangan Islam

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Q.S Al- Qassas : 77).

Berdasarkan pada ayat tersebut, dapat dipahami bahwa manusia harus mencukupi kebutuhannya terkait pada kehidupan di dunia dan di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



akhirat. Sebagaimana firman Allah SWT, manusia harus berimbang pada apa yang ada di dunia, dan di akhirat untuk mencapai rida-Nya (H. Milliati 2021).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam perspektif Islam mengajarkan pada umatnya untuk dapat menyeimbangkan kehidupan dunia dan akhirat, karena keduanya merupakan satu kesatuan yang saling terhubung. Seperti *work life balance*, yang mengusung konsep untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan diluar pekerjaan agar terciptanya kehidupan yang seimbang. Salah satunya, meskipun pekerjaan begitu banyak yang harus diselesaikan diwajibkan selalu menjalankan ibadah shalat lima waktu.

2.6.2 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”. (Q.S Al-'Araf : 56)

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelemahan batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

takut sehingga kamu lebih mentataati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrahNya, termasuk pengabulan doa kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik (Cahyadi 2019).

2.6.3 Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam

Dalam Surah At Taubah : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (At-Taubah : 105)

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekadar mengharap imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Kinerja seseorang itu adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adsalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya (Muhzinat 2018)

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Universitas Negeri Surabaya Achmad Fathur Asari (2022) https://jurnal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565/8436	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan	Analisis Regresi Linear Berganda	Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian dari Badan Hukum Publik yang berkewajiban kepada Presiden dengan memberikan perlindungan berupa jaminan sosial bagi tenaga kerja untuk menangani resiko sosial ekonomi terpilih akibat kecelakaan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.					Perbedaannya variabelnya, yang mana variabel Y adalah kepuasan kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel Y adalah kinerja.
2.	Muhammad Rafli Pembudi (2020) https://library.universitaspertamina.ac.id/xmlui/handle/123456789/1366	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di RS Siloam Kebon Jeruk	Untuk Mengetahui Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di RS Siloam Kebon Jeruk	Menggunakan teknik purposive sampling untuk pengambilan data dan menggunakan skala likert. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif	Menunjukkan bahwa keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RS Siloam Kebon Jeruk dan keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RS Siloam Kebon Jeruk
					Perbedaannya : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan tidak menggunakan kepuasan kerja di variable X2, sedangkan penulis menggunakan variable X2 adalah lingkungan kerja.
3.	Rochim Sidik (2019) https://ejournal.uniyo.ac.id/index.php/ysex/article/view/yej1104	Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur.	Untuk Mengetahui Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, kemampuan dan kepuasan hasilnya signifikansi simultan atau uji F.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Mollinda Aginza Hawa Herlina Nurtjahjant Januari (2018) https://ejournal3.unidip.ac.id/index.php/empati/article/view/20260	Hubungan Antar Work Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali	Untuk Mengetahui Hubungan Antar Work Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali	Analisis Regresi Sederhana	Adanya hubungan positif antara <i>work life balance</i> dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesian di Boyolali
					<p>Perbedaannya :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X1 adalah kemampuan kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel X1 adalah <i>work life balance</i>.</p>
5.	Soomro et,al (2017) https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SAJBS-02-2017-0018/full/html	<i>Relationof Work Life Balance, Work Family Conflic With The Employee Performance, Moderating Role Of Job Satisfaction</i>	Untuk Mengetahui <i>Relationof Work Life Balance, Work Family Conflic With The Employee Performance, Moderating Role Of Job Satisfaction</i>	AMOS 2.0 Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini, <i>work life balance</i> berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Koefesiennya positif (0,22) dan sangat signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Perbedaannya :					
Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y adalah kinerja karyawan, sedangkan penulis menggunakan variabel Y adalah kinerja pegawai.					
6.	Noorhidayat (2017) https://karvaimiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/8562	Work Life Balance terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) P2b Apb Jabar	Untuk Mengetahui Work Life Balance terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) P2b Apb Jabar	SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah variable <i>work life balance</i> dengan kinerja karyawan hal ini terdapat hubungan yang positif.
Perbedaannya :					
Variabelnya, yang mana penelitian terdahulu menggunakan variable X2 adalah stress kerja, sedangkan penulis menggunakan variable X2 adalah lingkungan kerja.					
7	Riane Johnly Pio W. Rumawas (2016) https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/12892	Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Untuk Mengetahui Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Kuantitatif	Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Perbedaannya :					
variabelnya, yang mana variabel X2 adalah kompensasi, sedangkan penulis menggunakan variabel X2 adalah lingkungan kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8.	Risna Ambo Sakka, Irma Yunawati (2016) https://www.neliti.com/id/publications/184729/pengaruh-work-life-balance-keseimbangan-kehidupan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (keseimbangan hidup kerja) Terhadap kepuasan kerja perawat pada tenaga kerja perawat di Bidan Layanan Umum Daerah (BLUD) RS Konawe Selatan.	Untuk Mengetahui Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (keseimbangan hidup kerja) Terhadap kepuasan kerja perawat pada tenaga kerja perawat di Bidan Layanan Umum Daerah (BLUD) RS Konawe Selatan.	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap kepuasan kerja perawat pada (BLUD) RS Konawe Selatan yang berarti semakin baik <i>work life balance</i> pada perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
Perbedaananya : variabelnya, yang mana variabel Y adalah lingkungan kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel Y adalah kinerja.					
9.	Makhfia (2022) https://repository.uin-suska-riau.ac.id/index.php/show_detail&id=11436&keywords=	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sari Laut Asemdayong	Untuk Mengetahui Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sari Laut Asemdayong	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
10.	Heny Sidanti (2015) https://www.scribd.com/document/345106669/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Dan-Motivasi-Kerja	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	Untuk Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	Kuantitatif	Faktor disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pada PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
					Perbedaannya Penelitian terdahulu membahas secara garis besar daerah Yogyakarta, sedangkan penulis membahas secara khusus pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

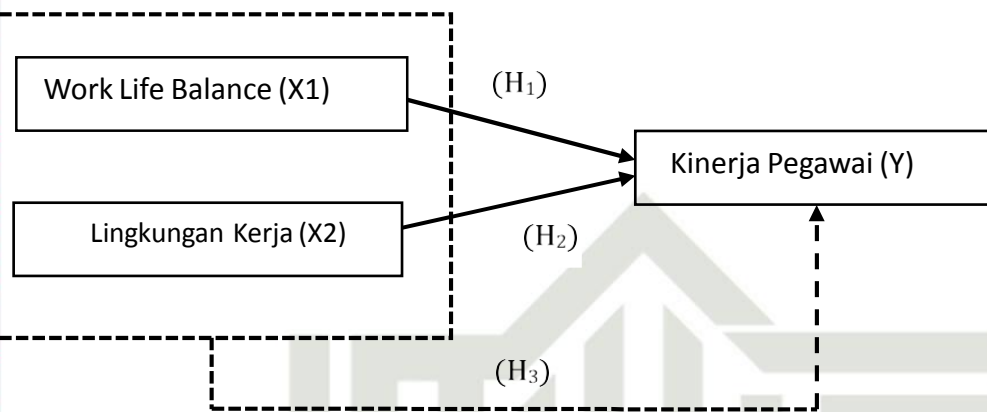
2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016 : 218), kerangka pemikiran ini memberikan penjelasan singkat tentang gejala-gejala yang menjadi masalah. Berikut ini adalah ringkasan dari kerangka pemikiran penelitian ini. Tujuan dibentuknya kerangka berfikir adalah untuk membuat penulis lebih mudah menemukan data dilapangan.

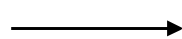
UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

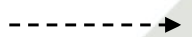
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Kadarisman Hidayat(2017).



= Berpengaruh secara parsial



= Berpengaruh secara simultan

Variabel penelitian dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, berikut ini variabel penelitian:

1. Variabel bebas (X)

a. *Work Life Balance* (X1)

Work Life Balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spritual. Dengan terdapatnya konsep *Work Life Balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work Life Balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Novia 2021:56)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti 2014 : 110)

2. Variabel Terikat (Y)

Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau perusahaan (Hasnawati et al,2021).

2.9 Hipotesis

Menurut Ismael (2019 : 14), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel

H1 : Diduga *work life balance* berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

1. Teori

Lingga (2020 : 25) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai, karena untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal pegawai perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan

kehidupan pribadi. Maka dari itu *work-life balance* harus diperhatikan untuk mendukung pegawai dalam bekerja secara maksimal.

2. Penelitian Terdahulu

Soomro (2017:129-146) dalam penelitiannya yang berjudul “Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with the Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction.” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

H2 : Diduga *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

1. Teori

Lestasi, dkk (2020 : 25) Menyatakan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, karena untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal pegawai perlu mendapatkan lingkungan kerja yang memadai baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

2. Penelitian Terdahulu

Gian Riksa Wibawa (2023 : 89) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 1 Kesamah ”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, begitu juga dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : Diduga *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

1. Teori

Nizamil Fadhli (2021 : 35) Menyatakan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, karena untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal pegawai perlu mendapatkan lingkungan kerja yang memadai baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Menyimpulkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktis meliputi pentingnya pengembangan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik

2. Penelitian Terdahulu

Fathihah Syarif (2021 : 71) Dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Pusat Kota Tangerang Selatan)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.10 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Moh Nazir (2005:80) definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator.

Operasional Variabel adalah Konsep menjadi kata kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan di uji kebenarannya.

Menurut Sugiyono (2017:38) dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel-variabel bebas dan terikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah:
 - a. Lingkungan Kerja (X1)
 - b. Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Work Life Balance (X1)	<i>Worklife balance</i> merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. <i>Worklife balance</i> adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja (Hudson, 2005 : 9)	a. Keseimbangan waktu b. Keseimbangan keterlibatan c. Keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005:3)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti 2012:75)	a. Penerangan b. Sirkulasi udara c. Kebisingan tempat kerja Tatawarna tempat kerja d. Ruang gerak yang diperlukan e. Keamanan tempat kerja f. Hubungan pegawai (Sedarmayanti 2012:46)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
3.	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. (Mangkunegara 2021 : 10)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab (Mangkunegara dalam Maryati 2021: 15)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Untuk Memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang yang berlokasi di Jl. Letnan Boyak Bangkinang , yang mana bapak Zulkarnain sebagai KASI Penerimaan UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang yang juga merupakan narasumber yang peneliti wawancarai untuk memperoleh data yang di butuhkan peneliti. Dengan pertimbangan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data – data yang diperlukan dan pada akhirnya waktu, tenaga dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dan seefisien mungkin. Waktu penelitian di mulai pada bulan September sampaidengan Desember 2023.

3.2 Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT



Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang. Menurut data yang diperoleh jumlah 50 pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang satu atap yang terdiri dari : BAPENDA, Jasa Raharja dan Kepolisian.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitay dengan teknik purposive sampling. Sugiyono (2019:133) mengemukakan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling (Sugiyono, 2018:80).

- a. Non-probability sampling Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berikut ini adalah jenis-jenis dari non-probability sampling (Sugiyono, 2018:82).
- b. Sampling Jenuh Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

probability sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2017:137) menjelaskan ada dua sumber data dalam penelitian, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer didapat dengan melakukan pengamatan langsung ke objek yang dimaksud dalam penelitian ini. Hasil data primer dapat dijadikan sebagai data pendukung untuk menganalisa dan mengambil keputusan. (Sugiyono 2017:138)

Data yang diperoleh dari lapangan yaitu dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya dari dokumen, website dan informasi dari orang lain. Data diperoleh untuk mendapatkan hasil teoritis dan menjadi referensi. Data sekunder didapat dari artikel, buku, jurnal

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ilmiah sebelumnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti (Sugiyono 2017 : 139).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Sugiyono (2017:142) menyatakan bahwa kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah : Berdasarkan skala ordinal ini, responden diminta untuk menjawab dengan nilai jawaban sebagai berikut :

- a. Untuk alternatif jawaban (Sangat Setuju =SS) diberi skor 5
- b. Untuk alternatif jawaban (Setuju= S) diberi skor 4
- c. Untuk alternatif jawaban (Kurang Sesuai = KS) diberi skor 3
- d. Untuk alternatif jawaban (Tidak Setuju = TS) diberi skor 2
- e. Untuk alternatif jawaban (Sangat Tidak Setuju = STS) diberi skor 1

2. Wawancara

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah ditetapkan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3. Observasi

Menurut Adiputra (2021:29) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, yaitu fenomena alam atau fenomena buatan manusia, atau yang digunakan untuk menganalisis atau mendeskripsikan hasil subjek, tetapi tidak dimaksudkan untuk memberikan implikasi yang lebih luas.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Kualitas Data

Hipotesis kualitas data suatu penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang digunakan dalam penelitian tersebut, kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan dalam mengumpulkan data dan menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalisasi, Adapun pengolahan data untuk melakukan uji kualitas data pada penelitian ini digunakan program *SPSS 17.0 For Windows*.

3.5.2 Uji Validitas

Uji Validitas adalah Suatu derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi dengan data yang dikumpulkan (Erman & Fahroby, 2022). Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar- benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian validitas dilakukan guna menguji apakah jawaban dari kuisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r hitung harus berada diatas 0.325 hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0.325, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Relibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar- benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi

Reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria 50 pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.325 .

3.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya yaitu untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indeviden terdapat distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2017:127).

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan bebera cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Factor (VIF). Menurut Ghazali (2017: 36) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2017: 49). Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

3.6.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2017: 93) uji autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga tahap yaitu, uji parsial (uji-T), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi (R^2) sebagai berikut:

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan atau tingkat signifikan masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan



menggunakan tingkat signifikan 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka, H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka, H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang
2. Apabila $F_{hitung} < F$ atau $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima, H_a ditolak,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan work life balance dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel amat terbatas karena R^2 memiliki kelemahan, yaitu terdapat bias terhadap work life balance dan lingkungan kerja. Setiap tambah satu variabel maka R^2 akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini menggunakan adjusted R^2 .

Jika nilai adjusted R^2 semakin mendekati satu (1) maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan kinerja pegawai (Ghozali 2018: 286).

Tabel di bawah ini menjelaskan tingkat korelasi nilai R^2 :

Tabel 3.1 Kriteria Pengujian

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono(2018)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

Kantor UPT Pendapatan Bangkinang Bapenda Provinsi Riau pada awalnya dibentuk berdasarkan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Riau No. Kpts. 29 Januari 1974 dan dengan perkembangan pemerintahan dalam rangka pelaksanaan Pasal 49 ayat 2 UU No.5 Tahun 1979 tentang pokok-pokok Pemerintahan di Daerah melalui Perda No.5 Tahun 1979 yaitu Dinas Pajak dan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dan sebagaimana terakhir dengan semangat Otonomi Daerah di kepala kantor upt pendapatan bangkinang kassubag tata usaha ketata usahaan, kepegawaian dan adm umum kasi penagihan dan pembukuan kasi penerimaan dan penetapan penagihan tunggakan pkb dan bbnkb pelayanan samsat 12 dasarkan pada UU No.22 Tahun 1999 diubah menjadi Badan Pendapatan daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan amanat PP No.41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah maka sebagai implementasinya ditetapkan Perda Provinsi Riau No.9 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Data Kerja Provinsi Riau (SOTK) diantaranya Badan Pendapatan daerah Provinsi Riau mempunyai kedudukan dan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasar asas otonomi daerah dan tugas pembantu Bidang Pendapatan serta dapat ditugaskan melaksanakan penyelenggaraan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wewenang yang di perintahkan oleh pemerintah kepada Gubernur selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

4.2 Visi dan Misi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

1. Visi

Visi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang adalah ‘
Terwujudya Provinsi Riau sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin, di Asia Tenggara Tahun 2020.’

2. Misi

Misi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

- a. Terdatanya potensi penerimaan baik dalam bentuk PAD maupun dana pemerintah.
- b. Profesionalisme sumber daya manusia (SDM) di bidang pendapatan daerah.
- c. Terselenggaranya sinkronisasi dalam upaya peningkatan penerimaan daerah.
- d. Optimalisasi pelayanan prima kepada masyarakat secara efisien dan efektif sekaligus optimalisasi penerimaan daerah.
- e. Terlaksananya akuntabilitas kinerja aparat BAPENDA menuju good government.

4.3 Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

Didalam suatu instansi baik besar maupun kecil, tentulah mempunyai organisasi yang merupakan wadah untuk menampung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

bermacam-macam fungsi elemen yang berbeda tapi saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang disusun oleh instansi harus memungkinkan adanya koordinasi usaha antara semua unit organisasi dalam mengambil tindakan-tindakan yang dapat mencapai tujuan umum. Untuk itu struktur organisasi yang disusun oleh instansi haruslah fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian tanpa harus mengadakan perubahan total yang dapat mengganggu jalannya operasional instansi.

Organisasi merupakan proses menetapkan dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggungjawab dan wewenang dengan maksud untuk memungkinkan organisasi bekerja dengan efektif dan efisien.

Organisasi sebagai sarana bagi instansi untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat, serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktifitas perusahaan, dengan adanya organisasi sebuah instansi menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktifitas instansi dan tidak terjadinya penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam instansi tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

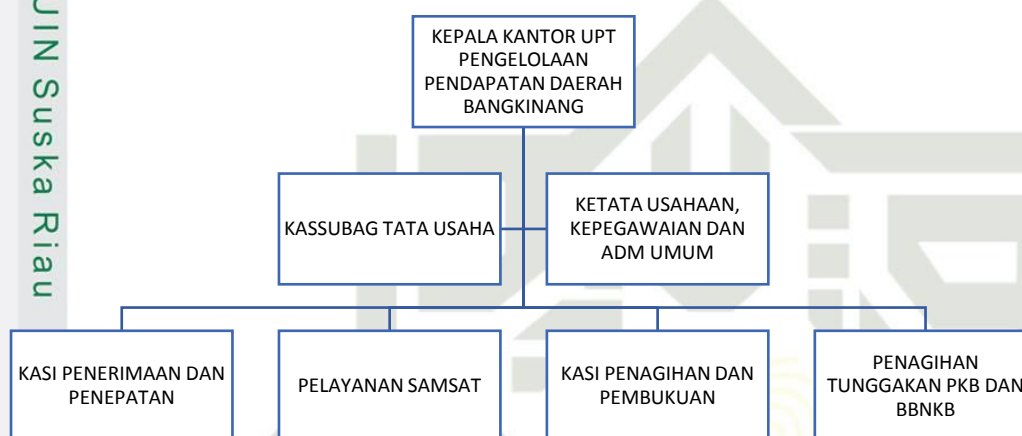
Struktur organisasi yang tepat sangat membantu mengembangkan kerja sama dan mempersiapkan suatu rangka dasar pekerjaan, sehingga anggota organisasi dapat bekerja sama dengan efisien dan efektif. Dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi garis mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk dan tujuan nyata serta mudah dipahami oleh setiap organisasi. Dengan demikian struktur organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi secara umum.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang



Sumber : UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

4.4 Uraian Tugas Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Pendapatan

Daerah Bangkinang

Tugas bagian/unit kerja tempat Penelitian yang dilaksanakan di UPT Pendapatan Bangkinang Badan Provinsi Riau mempunyai unit kerja masing-masing yaitu:

1. Kepala UPT

Memimpin pekerjaan secara keseluruhan di semua bidang, melakukan sebahagian kegiatan teknis operasional dan / atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau sebahagian daerah kabupaten atau kota dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pendapatan.

2. Kasubag Tata Usaha

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Mengatur dan mengkoordinir urusan rumah tangga, pemeliharaan kantor, keamanan UPT, melaksanakan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian.
- b. Menerima, menganalisa, dan mengendalikan Administrasi surat menyurat UPT, mengetik, mengolah, mencatat, dan mengadakan naskah.
- c. Melaksanakan Administrasi Kepegawaian dan menghimpun serta menyusun investarisasi data kepegawaian UPT.
- d. Melaksanakan penyelesaian Administrasi gaji pegawai UPT, serta menyusun rencana anggaran UPT.

3. Kasi Penerimaan dan Penetapan

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi penerimaan Pendapatan UPT.
- b. Melaksanakan pekerjaan dan kegiatan yang berkenaan dengan penetapan pajak daerah, pemungutan dan penagihan pajak daerah di wilayah kerja UPT yang telah ditetapkan.
- c. Membuat laporan realisasi penerimaan pajak daerah pada kantor SAMSAT pada setiap harinya dan pengkoordinasian serta pengelolaan pelayanan SAMSAT, menerbitkan surat tagihan pajak daerah (STPD).
- d. Membuat laporan segala kegiatan-kegiatan setiap bulan selambat lambatnya tanggal 10 bulan berikutnya.

4. Kasi Penagihan dan Pembukuan

- a. Membuat daftar himpunan pembayaran dan tunggakan pajak daerah,



dan menyusun laporan penerimaan pajak daerah masing-masing UPT.

- b. Menyusun program kerja dan rencana kegiatan penagihan, pembukuan dan pelaporan UPT.
- c. Melaksanakan perencanaan teknis di bidang Penagihan dan Pembukuan, serta pelayanan di bidang Penagihan dan Pembukuan.
- d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi di bidang pengawasan di bidang Penagihan dan Pembukuan.

5. Staff Tu

- a. Mengontrol persediaan SKPD, SPPKB, dan plastik SKPD
- b. Membuat pengajuan permintaan blangko SKPD, SPPKB, dan plastik SKPD.
- c. Ekspedisi surat menyurat ke Kantor Dinas Provinsi Riau dan Biro Keuangan Pemprov Riau.

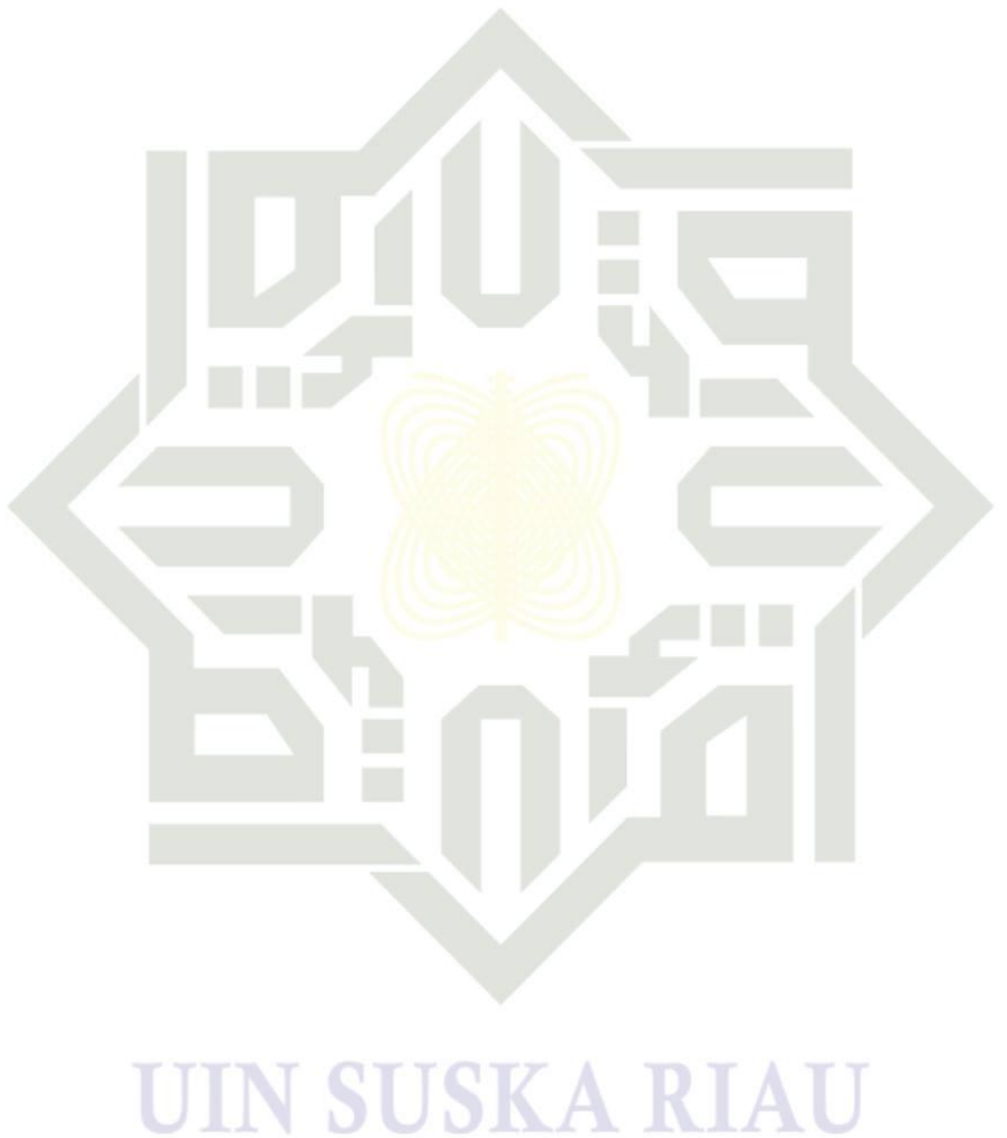
6. Pendaftaran/ Bagian Pelayanan

- a. Memberikan formulir Surat Pendaftaran dan Pendataan Pajak Kenderaan Bermotor (SPPKB) kepada Wajib Pajak setelah persyaratan lengkap.
- b. Mengontrol Penetapan Nilai Jual Kenderaan Bermotor (NJKB) untuk Merk dan Type Kenderaan, mengentry data type kendaraan yang belum ada (kosong).
- c. Korektor kutipan dan Surat Pajak Daerah (SKPD) Perpanjangan, Bea Balik Nama Kenderaan Bermotor (BBNKB) dan Duplikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Mengentry data Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) yang belum ada (kosong) dari UPT Pendapatan Kota dan UP Pendapatan Pendapatan Kampar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Bendaharaan Khusus Penerimaan

- a. Melayani Penerimaan Pajak Daerah (PKB, BB-KB, PKB Alat2 Berat, BBN-KB Alat2 Berat, AP, SP3).
- b. Menyelenggarakan penatausahaan terhadap seluruh penerimaan dan penyetoran atas penerimaan yang menjadi tanggung jawabnya (menerima uang, menghitung dan menyetorkan uang pajak perpanjangan, duplikat, rubah jenis, ganti nopol, BBNKB, mutasi masuk dan keluar).
- c. Mempertanggungjawabkan secara Administrasi atas pengelolaan uang menjadi tanggung jawabnya dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban penerimaan kepada pengguna anggaran / kuasa pengguna anggaran melalui PPK-SKPD paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.

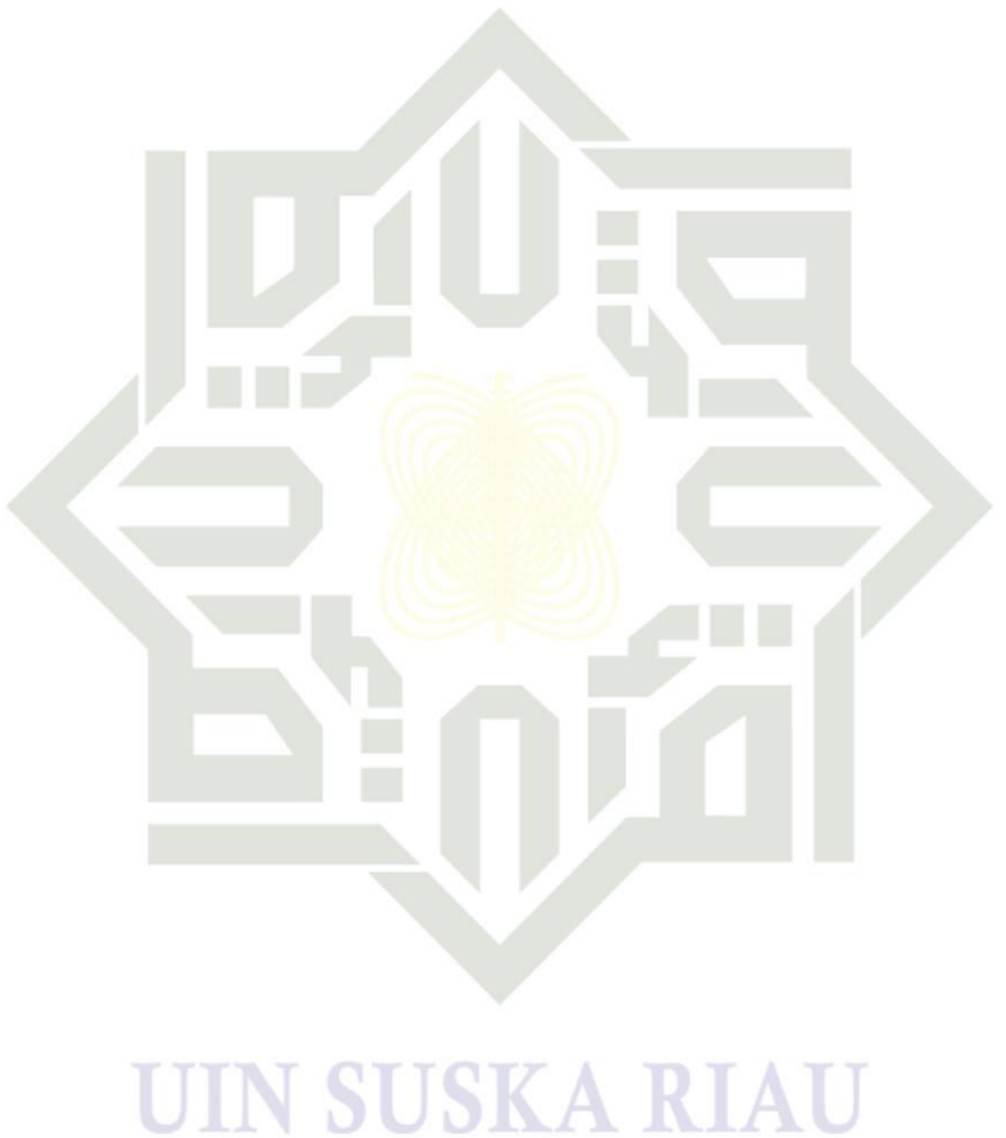
8. Bendahara Khusus Pengeluaran

- a. Melayani belanja rutin UPT Pendapatan Bangkinang, mengarsipkan surat masuk dan keluar, mengagendakan dan menindaklanjuti surat masuk dan keluar.
- b. Membuat laporan Pemakaian Anggaran Rutin UPT Pendapatan Kampar, mengarsipkan surat masuk dan keluar.

9. Kasir

Mempertanggung jawabkan penerimaan uang pajak Kendaraan Bermotor (PKB) Pengesahan yang menjadi tanggung jawabnya dengan

menyetorkan uang tersebut kepada Bendahara Penerimaan Pembantu,
Kasir Penerimaan PKB dan BBN-KB Pembayaran Pajak Tahunan.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Work Life Balance secara persial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang dengan menunjukkan nilai bahwa menyatakan bahwa diketahui t hitung $(8,741) > t$ tabel $(2,011)$ dan Sig $(0,000) < (0,05)$.
2. Lingkungan Kerja secara parsial terdapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang dengan menunjukkan nilai bahwa menyatakan bahwa diketahui t hitung $(3,538) > t$ tabel $(2,011)$ dan Sig $(0,001) < (0,05)$.
3. Work Life Balance dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang dengan menunjukkan nilai bahwa diketahui F hitung sebesar $134,223$ dengan signifikan $0,000$ sehingga F hitung $(134,223) > F$ tabel $(2,80)$ dan sig $(0,000) < (0,05)$ dan dengan nilai R square $0,851$, bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja sebesar $85,1\%$, sedangkan sisanya

14,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

6.2.2. Saran

Sesuai dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahasan beserta simpulan yang didapat pada penelitian ini, oleh karenanya ada saran untuk melengkapi pada instansi dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel *Work Life Balance* disarankan agar manajemen UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang terus mendukung kebijakan yang menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai, seperti fleksibilitas kerja dan pengelolaan beban kerja yang efektif, untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal.
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja disarankan kepada manajemen UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang untuk mengevaluasi kembali faktor-faktor lingkungan kerja yang mungkin kurang mendukung kinerja pegawai. Langkah perbaikan dapat mencakup peningkatan fasilitas kerja, penciptaan suasana kerja yang lebih kondusif, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong produktivitas dan kepuasan pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis pegawai, memastikan target kerja yang realistis, serta menciptakan budaya kerja yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

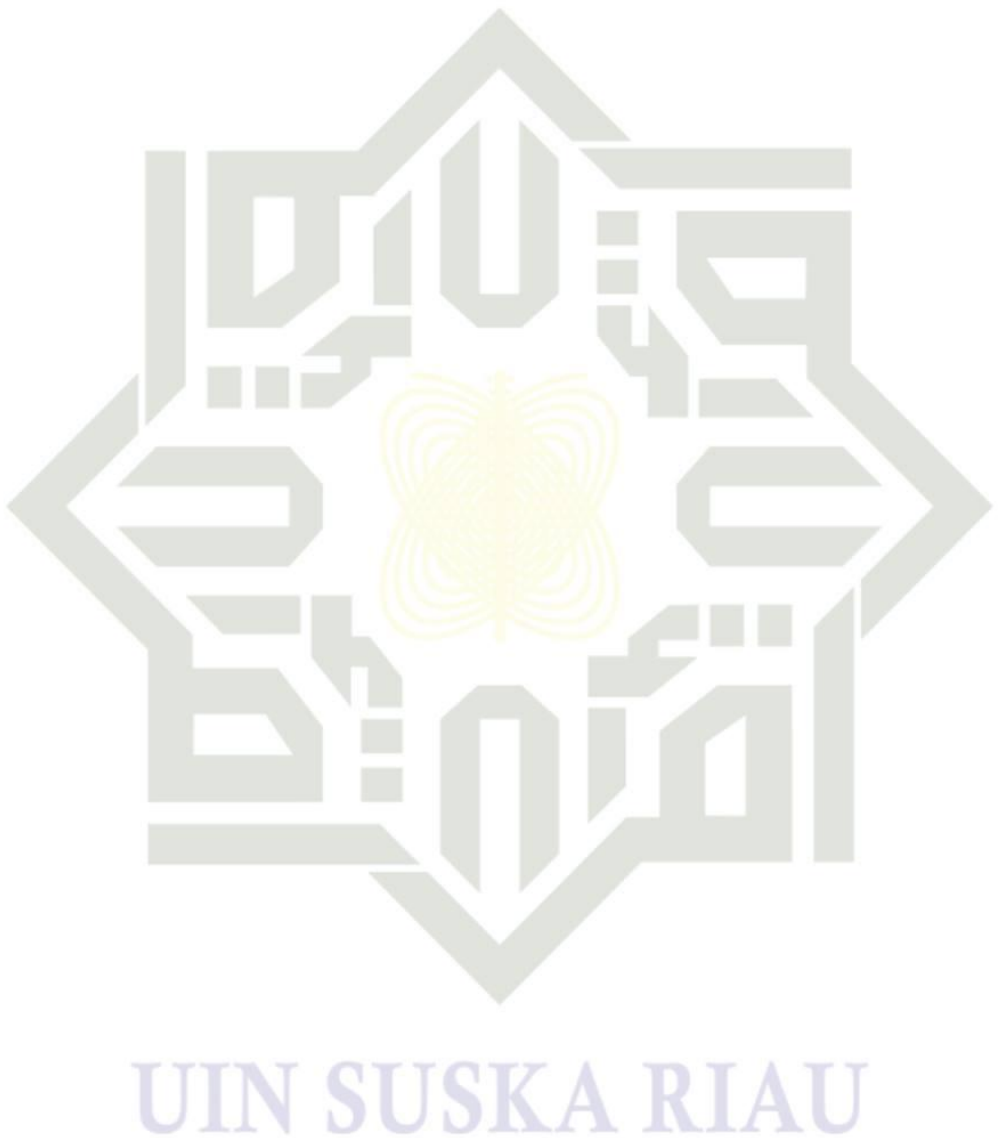
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kolaboratif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- ## DAFTAR PUSTAKA
- Afandi, 2021. *Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai* . Kediri :86–87
- Agustina, Risambesi, Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2011). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Burnout Terhadap Kepuasa Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen**, 9(3), 840-851.
- Al-Qur'an surat Al - Qassas ayat 77.
- Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19.
- Al-Qur'an Surat At - Taubah Ayat 105.
- Ambar Teguh Sulistyani,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Andi Jusdiana Ahmad, 2022. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Makassar
- Budaya, A. A. (2018). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Stress Pada Anggota Polisi Di Polres Kediri. In Etheses UIN Malang*. Universitas IslamNegeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of **Work/Family Balance**. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Dessler, P. (2015). *Work Life Balance* . International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). *Pengaruh work from home terhadap work- life balance pekerja perempuan di kota ende. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* (JMBI UNSRAT), 7(2), 247–258.
- Glazali. (2017) . *Pengertian Uji Multikolinearitas*. Repository : 36
- Hamali,A.Y,2018.*Pemahaman Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT Buku



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hasibuan, 2001. **Defenisi Kinerja**. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance. Challenges and Solutions. SHRM Research*, 2–10.
- Mardiana, 2018. **Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**. Jawa Tengah. Karya Ilmiah Skripsi: 10-28
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work-Life Balance. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.
- Muhammad Arifin, 2022. **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai**. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Semarang
- Putri, S. A. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani*. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Seru Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Surya Darma, 2013. **Defenisi Manajemen kinerja**. Bandung. Karya Ilmiah Skripsi: 2-3
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang

(Bergerah Dalam 1 Atap)

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang (Bergerah Dalam 1 Atap). Saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudari agar dapat memeberikan jawaban yang sejujurnya dan semua dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudari, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :



- ST : Sangat Tidak Setuju (1)
 TS : Tidak Setuju (2)
 C : Cukup (3)
 S : Setuju (4)
 SS : Sangat Setuju (5)

Work Life Balance

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan instansi.					
2	Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja saya.					
3	Saya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
4	Saya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap keluarga saya.					
5	Saya memahami setiap detail pekerjaan yang didelegasikan.					
6	Waktu yang diberikan instansi sudah sesuai dengan pekerjaan atau tanggung jawab saya.					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang ditentukan.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bobot dan volume yang diberikan.					
9	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan.					
10	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap keluarga.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Milik UIN Suska Riau *Lingkungan Kerja*

UIN Suska Riau	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
UIN Suska Riau	Penerangan dan cahaya di tempat kerja sudah memadai.					
UIN Suska Riau	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.					
UIN Suska Riau	Tidak ada kebisingan di tempat kerja.					
UIN Suska Riau	Pengawasan sudah dilakukan secara benar.					
5	Suasana kerja antar pegawai baik.					
6	Hubungan dan perlakuan antar pegawai berjalan dengan baik.					
7	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik.					
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Instansi tidak membeda-bedakan perlakuan antara pegawai satu dengan lainnya.					
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai.					
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Terdapat ruang gerak yang cukup untuk mendukung pekerjaan pegawai.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang dicapai.					
3	Saya tidak mampu bekerja sesuai target yang telah ditentukan.					
4	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan.					
7	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan.					
8	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.					
9	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
10	Pegawai memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran II : Tabulasi Data

Tabel Tabulasi Work Life Balance (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	46
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	24
16	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
17	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	24
18	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	24
22	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	24
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
25	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	24
26	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	24
27	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	33
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
33	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
39	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
40	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
41	3	2	2	2	5	2	2	5	2	2	27
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
44	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Tabulasi Lingkungan Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
20	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
21	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
23	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	37
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
27	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29

© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	37
32	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
35	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
40	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
41	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
47	3	2	2	2	5	2	2	5	2	2	27
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Tabulasi Kinerja Pegawai (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	46
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
11	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
23	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	37
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
27	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
29	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasim Riau

30	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
32	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	37
33	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	38
34	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
35	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
36	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
37	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
38	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	38
39	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
40	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
41	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
42	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
43	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
45	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
46	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
47	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	38
48	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	38
49	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran III : Hasil Olah Data

Uji Validitas

1. Kinerja Pegawai

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	35,74	50,482	,756	,942
Y1.2	35,66	49,780	,802	,940
Y1.3	35,42	50,167	,775	,941
Y1.4	35,70	48,500	,870	,937
Y1.5	35,86	51,225	,795	,941
Y1.6	35,38	51,547	,635	,948
Y1.7	35,82	48,559	,891	,936
Y1.8	35,52	50,418	,777	,941
Y1.9	35,62	49,628	,772	,942
Y1.10	35,32	50,589	,711	,944

2. Work Life Balance (X1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31,44	76,292	,886	,964
X1.2	31,14	79,674	,886	,964
X1.3	31,10	80,296	,849	,965
X1.4	31,06	79,282	,947	,962
X1.5	30,82	85,538	,571	,975
X1.6	31,20	79,061	,925	,963
X1.7	31,22	78,012	,934	,962
X1.8	30,96	83,223	,678	,971
X1.9	31,22	77,155	,917	,963
X1.10	31,24	76,390	,960	,961

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta

n Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Lingkungan Kerja (X2)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34,04	60,896	,846	,972
X2.2	33,64	61,704	,896	,970
X2.3	33,68	61,447	,929	,969
X2.4	33,60	60,939	,920	,969
X2.5	33,50	64,990	,662	,978
X2.6	33,66	61,127	,911	,970
X2.7	33,64	60,317	,953	,968
X2.8	33,46	63,519	,809	,973
X2.9	33,66	61,168	,908	,970
X2.10	33,72	59,634	,920	,969

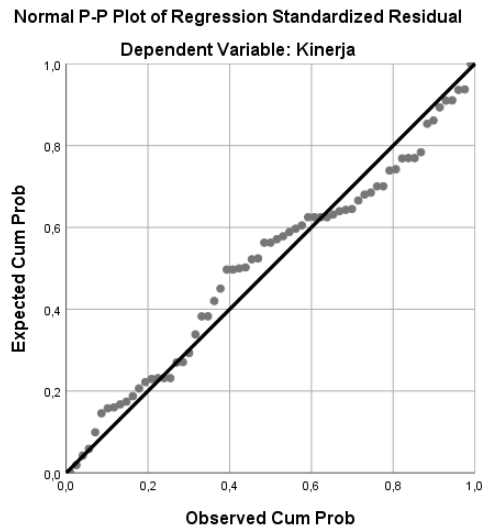
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,968	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,974	10

© **Uji Normalitas**



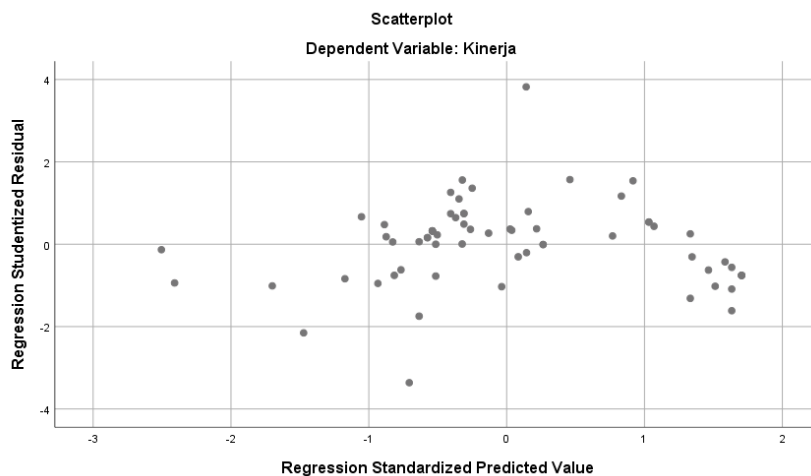
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,833	1,966		5,510	,000		
	Work Life Balance	,555	,063	,700	8,741	,000	,495	2,020
	Lingkungan Kerja	,255	,072	,283	3,538	,001	,495	2,020

Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,330	1,404		,947	,349
Work Life Balance	-,041	,045	-,183	-,896	,375
Lingkungan Kerja	,057	,051	,228	1,113	,271

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 ^a	,851	,845	3,090	1,819

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,833	1,966		5,510	,000
	Work Life Balance	,555	,063	,700	8,741	,000
	Lingkungan Kerja	,255	,072	,283	3,538	,001

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,833	1,966		5,510	,000
	Work Life Balance	,555	,063	,700	8,741	,000
	Lingkungan Kerja	,255	,072	,283	3,538	,001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2563,498	2	1281,749	134,223	,000 ^b
Residual	448,822	47	9,549		
Total	3012,320	49			

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,851	,845	3,090

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI



© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4231/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 21 Juni 2024 M
 14 Zulhijjah 1445 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Isfi Heni Afzainia
 NIM. : 12070121882
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
 Pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang (Bergerak
 dalam 1 Atap)"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
 bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

 Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
BADAN PENDAPATAN DAERAH
 UNIT PELAKSANA TEKNIS PENGELOLAAN PENDAPATAN
 BANGKINANG
 Jl. LETNAN BOYAK NO. 74 BANGKINANG
 Website : www.badanpendapatan.riau.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 707/BAPENDA/UPT.05/2024/27

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPT Pengelolaan Pendapatan Bangkinang Bapenda Provinsi Riau, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ISFI HENI AFZAINIA
NIM	: 12070121882
Universitas	: UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: MANAJEMEN
Jenjang	: S1 MANAJEMEN
Judul Penelitian	: PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PENGELOLAAN PENDAPATAN BANGKINANG (BERGERAK DALAM 1 ATAP)

Telah selesai melakukan penelitian pada UPT Pengelolaan Pendapatan Bangkinang Bapenda Provinsi Riau pada tanggal 09 Juli 2024 dengan judul "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PENGELOLAAN PENDAPATAN BANGKINANG (BERGERAK DALAM 1 ATAP)";

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 09 Juli 2024

KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS
 PENGELOLAAN PENDAPATAN BANGKINANG
 BAPENDA PROVINSI RIAU,



ZULFAHMI, S.Pd, MM
 Penata Tk.I
 NIP. 19741126 200701 1 005



BIOGRAFI PENULIS

Isfi Heni Afzainia, lahir pada tanggal 24 November 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari Bapak Zainuddin dan Ibu Nur Afrida, M.Pd.I. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 009 Ganting dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTsN 1 Kampar dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di MAN 1 Kampar lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau . Pada bulan Januari sampai Maret 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang. Pada bulan Juli sampai Agustus 2023 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKN) di Desa Kabun, Kecamatan Kabun, Kabupaten Rokan Hulu. Penulis melakukan penelitian pada bulan September sampai Desember 2023 di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Bangkinang . Dan pada tanggal 23 Desember 2024 penulis melakukan Ujian Munaqosyah Skripsi dan dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.