



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM) Pada Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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.



OLEH :

SILVI KHAIRUNNISA
NIM. 12170124027

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN 2025 M**



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta ~~Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau~~

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

nama : Silvi Khairunnisa
NIM : 12170124027
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester : VIII (Delapan)
Tulisan : Pengaruh *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Tasriani, M.Ag

NIP. 19700217 200701 2 029

Mengetahui

DEKAN

KETUA PRODI

S1 Manajemen

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI

S1 Manajemen

Dr. Hikmahyarni, S.E., M.M

NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Meflinda, S.E., M.M

NIP. 19720513 200701 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

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.

Nama : Silvi Khairunnisa
Nim : 12170124027
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
Tanggal Ujian : 26 Juni 2025

TIM PENGUJI

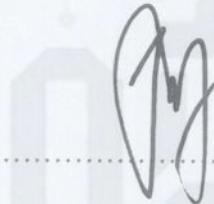
Ketua

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



Sekretaris

Hijratul Aswad, SE., M.Ak
NIK. 19860912 202012 1 006



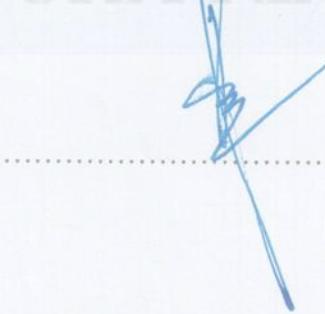
Pengaji 1

Dr. Putriana, S.E., M.M
NIP. 19691120 200701 2 023



Pengaji 2

Desvi Emty, S.E., M.Si
NIP. 19621231 198903 2 040



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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

nama : **SILVI KHAIRUNNISA**

HM : **12170124027**

Lempat/Tgl. Lahir : **Rokan Hulu, 20 Mei 2003**
Fakultas/Pascasarjana : **Ekonomi dan Ilmu Sosial**

Kode : **Manajemen (S1)**

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

"Pengaruh work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru"

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.

Apabila 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, 5 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,



SILVI KHAIRUNNISA

12170124027

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

OLEH :

SILVI KHAIRUNNISA

12170124027

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas, Penurunan kinerja dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Work Life balance* dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, Masalah penurunan Kinerja dikarenakan ada beberapa faktor yang menghambat kinerja, dan menjadi tantangan serius bagi instansi, Fenomena ini berkaitan erat terhadap kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh dua faktor *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif dengan analisis metode SmartPLS 4. Data dikumpulkan melalui Kuisioner, Populasi Penelitian berjumlah 57 orang dan sampel Menggunakan metode Sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja tidak Berpengaruh signifikan, Sebaliknya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Konstruk penelitian Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Work life balance* dan Lingkungan Kerja sebesar (54,1%) sedangkan sisanya (45,9%) diluar variable lain, Konstruk Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variable *Work life balance* dan Lingkungan Kerja sebesar (19,8%) Sisanya (80,2%) dijelaskan oleh variable lain diluar model Penelitian.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Variabel Mediasi

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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AT THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OFFICE IN PEKANBARU CITY

BY:

SILVI KHAIRUNNISA
12170124027

Performance is the result of an individual's work in terms of both quality and quantity. A decline in performance is influenced by an imbalance between work and personal life, as well as suboptimal working conditions. The purpose of this study is to determine the effect of Work-Life Balance and Work Environment on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Pekanbaru City. The problem of declining performance is caused by several factors that hinder employee productivity, posing a serious challenge for the institution. This phenomenon is closely related to job satisfaction, which is influenced by both Work-Life Balance and the Work Environment. This study employs a quantitative approach with SmartPLS 4. Data were collected through questionnaires. The study population consists of 57 employees, and the sampling method used is a census. The results of the study indicate that the Work-Life Balance variable does not significantly affect Job Satisfaction. The Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Work-Life Balance does not directly affect Employee Performance. Meanwhile, the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, Work-Life Balance does not significantly influence Employee Performance through Job Satisfaction. Conversely, the Work Environment has a positive and significant indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction. The construct of Employee Performance can be explained by the variables Work-Life Balance and Work Environment by 54.1%, while the remaining 45.9% is influenced by other variables outside the research model. The construct of Job Satisfaction can be explained by Work-Life Balance and Work Environment by 19.8%, while the remaining 80.2% is influenced by other variables outside the model. The

Keywords: Work-Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Mediating Variable

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu, alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat beserta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW dengan ucapan Allahumma Sholli „Ala Muhammad Wa, Ala Ali Syaidinaa Muhammad mudah-mudahan dengan senantiasanya kita bershalawat kepada beliau kelak di Yaumil Akhir nanti kita mendapatkan syafaat. *Amiin ya Rabbal ,Alamiin.*

Skripsi ini berjudul **“ Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya Penyusunan Skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan, Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr Leny Nofianti MS, SE, M.SI,AK,CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr.H. Mahyarni, SE.,MM selaku Dekan 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 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. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.HUM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE.,MM selaku Ketua Program Studi (Prodi) S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE.,MM selaku Sekretaris S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Dr. Tasriani, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Ibu Rusda, SH selaku perwakilan dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan Skripsi ini terutama bantuan Data Primer maupun Sekunder.
11. Kedua Orang tua Tercinta Ayahanda Jayani dan Ibunda Siti Suminar, S.Pd yang telah memberikan dukungan, semangat, perhatian, serta selalu

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.

mendoakan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini, Yang telah memberikan motivasi kepada penulis mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaiannya Skripsi ini. Serta Adik tercinta penulis Dwikha Insan Kamil, Dwikhi Insan Mukamil, M. Fachry Arrafif yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih semangat dan menjadi panutan.

12. Terakhir, untuk diri saya sendiri Silvi Khairunnisa terima kasih sudah berjuang sejauh ini dan tidak menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini, sudah melewati lika liku kehidupan dan memilih untuk bangkit dan menyelesaikan pendidikan sampai menjadi Sarjana, Ini merupakan pencapaian yang patut untuk dibanggakan untuk diri sendiri. Proud of me.

Pekanbaru, 5 Juni 2025

Penulis

SILVI KHAIRUNNISA
NIM. 12170124027

DAFTAR ISI	
ABSATRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Grand Theory	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.3 Kinerja Pegawai	16
2.3.1 Pengertian Kinerja	16
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	17
2.3.3 Indikator Kinerja	19
2.4 Kepuasan Kerja	20
2.4.1 Pengertian Kepuasan kerja	20
2.4.2 Jenis Kepuasan kerja	22
2.4.3 Indikator Kepuasan kerja	22
2.5 <i>Work Life Balance</i>	23
2.5.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	23
2.5.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	24
2.5.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	25

2.6 Lingkungan Kerja	28
2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.6.2 Jenis Lingkungan Kerja	29
2.6.3 Indikator Lingkungan Kerja	31
2.7 Dalam Perspektif Islam	32
2.8 Penelitian Terdahulu	37
2.9 Variabel Penelitian	40
2.10 Kerangka Pemikiran	41
2.11 Hipotesis Penelitian	41
2.12 Definisi Operasional Variabel	48
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Lokasi dan waktu Penelitian	53
3.2 Jenis Dan Sumber Data	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data	55
3.4 Populasi dan Sampel	56
3.5 Metode Analisis Data	57
3.6 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	57
3.7 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	60
3.8 Uji Hipotesis	60
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	61
4.1 Sejarah	61
4.2 Program Strategis	66
4.3 Visi Dan Misi	67
4.4 Tujuan	68
4.5 Uraian Tugas	68
4.6 Stuktur Organisasi	76
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	77
5.1 Hasil Penelitian	77
5.2 Karakteristik Responden	77
5.3 Deskripsi Variabel	80
5.4 Analisis Data	90
5.5 Pembahasan	110

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	120
6.1 Kesimpulan	120
6.3 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA	125

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 GAMBAR

Gambar 1.1 Keadaan Lingkungan Kerja.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.6 Struktur Organisasi.....	76
Gambar 5.1 Model Diagram Awal Struktural <i>PLS Algorihm</i>	91
Gambar 5.2 Model Diagram Struktural <i>PLS Bootstrapping</i>	103

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 Jumlah Pegawai	1
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.1 Skala Likert	55
Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	77
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 5.5 Responden Berdasarkan Status	80
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan <i>Work life Balance</i>	80
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Kinerja Pegawai	85
Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Kepuasan Kerja	88
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Convergent Awal	92
Tabel 5.11 Hasil Uji Valditas Setelah Evaluasi	95
Tabel 5.12 Nilai Discriminant Validity (<i>Cross Loading</i>)	98
Tabel 5.13 Uji Fornell Lacker	100
Tabel 5.14 Hasil Uji Reability	101
Tabel 5.15 R Square	103
Tabel 5.16 F Square	105
Tabel 5.17 Q Square.....	106
Tabel 5.18 Hasil <i>Coefficient</i> (Pengaruh Langsung)	107
Tabel 5.19 Hasil <i>Coefficient</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	109

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 -1	129
LAMPIRAN -2	134
LAMPIRAN -3	138
LAMPIRAN -4	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di instansi pemerintah seperti Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, penting bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. *Work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi perhatian utama dalam dunia kerja, terutama di lingkungan kerja yang memiliki tuntutan tinggi seperti birokrasi pemerintahan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai nya adalah dengan memperhatikan *Work life balance* dan lingkungan kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, pegawai merupakan asset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Berikut adalah data jumlah pegawai dan jabatan yang ada di kantor kementerian agama kota Pekanbaru :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama
Kota Pekanbaru Tahun 2025

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru	1
2.	Seksi Pendidikan Madrasah	4
2.	Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah	7
3.	Seksi Pendidikan Agama Islam	4

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.	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren	3
5.	Seksi Penyelenggara Zakat dan Wakaf	3
6.	Seksi Penyelenggara Kristen	3
7.	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	7
8.	Sub Tata Usaha	25
Total		57

Sumber : UP Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2025

Dari tabel 1.1 diatas Merupakan jabatan dan jumlah pegawai yang terdapat di kementerian agama kota pekanbaru, Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Abdul Wahid, S.Ag, M.I.Kom selaku Kasubag Tata Usaha, dikatakan bahwa terdapat penurunan kinerja dikarenakan ada beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai yaitu dari segi kurangnya komunikasi antar pegawai, Dan lingkungan pegawai sehingga kinerja kurang meningkat. Terdapat pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai masih ada tidak terlaksana dengan optimal, dan etika yang masih bermasalah seperti kurangnya disiplin, pada jam kerja masih ditemukan pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat masih adanya pegawai hadir lewat waktu yang telah ditetapkan, terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang tentu saja mempengaruhi kinerja". Berikut peneliti melampirkan data penilaian kinerja pegawai kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Tabel 1.2 Data Rata-rata Penilaian Kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

No	Tahun	Indikator Penilaian		Nilai Prestasi Kerja (%)
		Sasaran Kerja Pegawai (%)	Perilaku Kerja (%)	
1.	2019	49,70	33,45	83,15
2.	2020	48,60	31,45	80,05
3.	2021	48,50	32,75	81,25
4.	2022	48,80	32,80	81,60
5.	2023	47,90	32,60	81,50
6.	2024	48,80	32,60	81,40

Sumber : UP Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2025

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa prestasi Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru pada tahun 2019 berjumlah 83,15% 2020 berjumlah 80,05%, pada tahun 2021 berjumlah 81,25%, Pada tahun 2022 berjumlah 81,60%, pada tahun 2023 berjumlah 81,50%. Pada tahun 2024 berjumlah 81,40, Pada tahun 2023 prestasi pegawai mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sempat mengalami fluktuasi atau pasang surut, masih membutuhkan perbaikan dan peningkatan, meskipun pada tahun 2023 mengalami sedikit kenaikan.

Penurunan Kinerja dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan secara serius oleh setiap organisasi. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti, konflik atasan dengan pegawai, tingkat absensi yang tinggi. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral

- 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.

kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *work life balance* dan lingkungan kerja. *Work life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pegawai yang tidak mampu menjaga keseimbangan ini cenderung mengalami stres, kelelahan, hingga penurunan produktivitas. Sebaliknya, pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik akan lebih termotivasi dan mampu bekerja secara efektif. Kondisi ini sangat penting dalam konteks instansi pemerintah yang seringkali menuntut komitmen kerja yang tinggi.

Pada Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU), memiliki tugas yang sangat penting dalam melayani masyarakat yang ingin menjalankan ibadah Haji dan Umrah. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Haryati, S.Ak selaku Kasi (Kepala seksi) bahwa di setiap ruangan Kantor kementerian agama kota pekanbaru seperti tata letak ruangan yang sempit, suhu ruang (AC) yang kurang bagus, fasilitas kerja yang terkadang kurang memadai, Kebersihan dan Kerapihan Kebersihan kantor yang kurang terjaga dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan berisiko terhadap kesehatan pegawai. dengan dukungan fasilitas yang memadai dan interaksi yang positif antarpegawai, sangat penting untuk menjaga kesejahteraan pegawai serta mendukung kinerja yang optimal.

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.

Gambar 1.1
Keadaan Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru



Sumber : Ruangan Haji dan Umrah

Selain itu, di Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru Menunjukkan bahwa pegawai sering mengalami tekanan yang tinggi akibat beban kerja yang tidak seimbang, terutama menjelang musim haji. Banyak pegawai kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Hal ini berimplikasi pada rendahnya tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Rusda, SH. selaku pegawai dibagian Tata Usaha menemukan beberapa indikasi yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini terihat dari menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Indikator kepuasan kerja seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap fasilitas kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja menunjukan hasil yang belum optimal, Keadaan ini pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas, kuantitas, penyelesaian tugas, maupun tanggung jawab terhadap 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.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja dapat diperbaiki, Guna meningkatkan kesejahteraan pegawai serta kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat meningkatkan kualitas hidup pegawai, yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dengan latar belakang dan fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta memahami peran kepuasan kerja sebagai mediasi. Dan berdasarkan latar belakang inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Work life Balance dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”**.

2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?

- © Hak cipta milik 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. Apakah *Work life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru?
 5. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
 6. Apakah *Work life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.
 7. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian agama Kota Pekanbaru?
4. Untuk Mengetahui pengaruh *Work life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
5. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
6. Untuk Mengetahui *Work life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.

7. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

Diharapkan hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan perkembangan ilmu pengetahuan umum bagi peneliti maupun pembaca, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai *Work life balance*, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Serta dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin menelaah masalah yang bersangkutan dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini mampu diaplikasikan kedalam kehidupan pekerjaan berdasarkan materi pembelajaran yang telah didapatkan selama di perkuliahan, yang mana digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan juga proses dalam berpikir secara ilmiah.

b. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk proses manajemen sumber daya manusia, khususnya terhadap seluruh pegawai pada

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.

Kantor Kementerian agama Kota Pekanbaru mengenai pentingnya *Work life balance* dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan rasa kepuasan terhadap tanggung jawab yang telah diselesaikan.

c. Bagi Universitas

Diharapkan Penelitian ini dapat membantu menambah ilmu pengetahuan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar Pembahasan Proposal Penelitian ini dibagi atas tiga bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan Menejelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan daan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan penelitian atas permasalahan yang dibahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi Rangkaian metode penelitian seperti penentuan populasi dan sampel, Lokasi Penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data dan analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan dibahas tentang gambaran Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru berupa visi, misi, sejarah, profil singkat serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Keseimbangan (*Equity Teori*)

Teori keseimbangan (*Equity Teori*) dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini beransumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil atau sebanding, berhubungan dengan kepuasan realisional dalam hal prespensi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Keseimbangan menurut harsono adalah kemampuan untuk mempertahankan sistem *neuromuscular* tersebut dalam suatu posisi atau sikap yang efisien selagi kita bergerak. Sementara itu, menurut Ratinus Darwis (1992) Dalam (Tomy et al., 2024), keseimbangan (*balance*) adalah kemampuan untuk mempertahankan sistem syaraf otot tersebut. Dalam suatu posisi atau sikap yang efisien selagi kita bergerak. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga diluar pekerjaan dengan minimalnya konflik, *Work-life balance* ini bagaimana seseorang mencari keseimbangan dan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan juga diluar pekerjaannya.

2.1.2 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory dikemukakan oleh Locke tahun 1968, teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau

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.

tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Hartini, 2020)

Menurut Dana (2020) dalam (Tomy et al., 2024) teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory (GST)* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Dana, 2020)

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau

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.

tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Hartono dan Murniati, 2020)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan *Goal setting theory* merupakan suatu teori terkait individu yang menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi kinerja di perusahaan.

2.2 Manajemen Sumber daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen sumber daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Hasibuan (2017) dalam (Slameta & Sulastri, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan dan pemasaran. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi, hal ini

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.

dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, karsa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga faktor-faktor lainnya seperti teknologi dan modal peranannya tidak terlalu dominan. Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya. (Seto et al., 2022).

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu organisasi tentunya memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai dan tujuan tersebut harus sejalan dengan tujuan organisasi. Secara umum manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sehingga membantu mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan Manajemen sumber daya manusia (Seto et al., 2022) meliputi :

- a) Meningkatkan efisiensi
- b) Menaikkan efektifitas
- c) Meningkatkan produktivitas
- d) Meningkatkan kepuasan pelanggan
- e) Menurunkan jumlah mutasi pegawai
- f) Meningkatkan bisnis perusahaan
- g) Menurunkan angka ketidaktelitian 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.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Seto et al., 2022) Ada empat fungsi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan dan langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses mengorganisasikan seluruh sumber daya baik manusia, keuangan maupun teknologi yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses memberikan dorongan atau motivasi kepada setiap individu maupun kelompok untuk dapat berkontribusi maksimal dalam kinerja dengan harapan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Melakukan pengawasan atas apa yang telah dilakukan dan melakukan perubahan jika diperlukan untuk memastikan semua tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) dalam (Slameta & Sulastri, 2023)

Peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja

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 efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Renaldi et al., 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas

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.

sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2019) dalam (EKA WIJAYA & Fauji, 2021) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sedangkan Wibowo (2010) dalam (Nur, 2021) menyatakan bahwa Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) Sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

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. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah, memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.
9. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja Merupakan suasana, atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan

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.

aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3.3 Dimensi dan Indikator kinerja

Mangkunegara (2016) Dalam (Renaldi et al., 2022) ada beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah kerapian, ketelitian, kemampuan hasil kerja yang dilaksanakan dengan baik, agar dapat mengurangi kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang ditugaskan. Indikatornya yaitu:
 - a) Pelaksanaan kerja yang efektif
 - b) Mengurangi kesalahan dalam bekerja
2. Kuantitas kerja adalah tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga mencakup banyaknya jenis kegiatan yang dilaksanakan dalam satu waktu sehingga dapat terlaksana sesuai harapan pencapaian dari perusahaan. Indikatornya yaitu:
 - a) Target Kerja
 - b) Volume Pekerjaan
3. Tanggung jawab adalah penggunaan waktu kerja atau kegiatan yang disetarakan dengan prosedur perusahaan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang ditentukan. Indikatornya yaitu:
 - a) Ketepatan waktu menyelesaikan suatu tugas
 - b) Batas waktu menyelesaikan suatu tugas.

2.4 Kepuasan kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2017) dalam (Permedi, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Perilaku tersebut dicerminkan dengan kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif akan suatu pekerjaan, yang bersumber dari suatu penilaian terkait karakteristik- karakteristiknya (Robbins & Judge, 2019) dalam (Alvionita & Marhalinda, 2024). Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019) dalam yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Sedangkan

4. Kerjasama

Merupakan kesanggupan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan sehingga hasil kerja yang didapatkan juga akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaan dan kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan yang muncul tanpa harus menunggu dari atasan atau memperlihatkan tanggung jawabnya dalam bekerja yang menjadi kewajiban seorang 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.

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.

Davis & John (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Maryono, 2022) Menurut Maryono (2022)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi dan setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu antara yang diharapkan karyawan dari kantornya dan yang diterimanya.

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.

2.4.2 Jenis Kepuasan kerja

Menurut (Hasibuan, 2020) dalam (Alvionita & Marhalinda, 2024)

kepuasan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

1. Kepuasan Kerja Dalam Pekerjaan

Adalah kepuasan yang diperoleh dari dalam pekerjaan seperti, menerima apresiasi atas kinerja, penempatan, perbuatan, peralatan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Kepuasan Kerja di Luar Pekerjaan

Adalah kepuasan yang diperoleh dari luar pekerjaan yaitu besaran kompensasi yang akan diperoleh dari pekerjaannya, supaya mereka dapat membeli semua kebutuhannya.

3. Kepuasan Kerja Kombinasi Dalam dan Luar Pekerjaan

Dicerminkan dari keseimbangan sikap emosional antara kompensasi yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat, apabila kompensasi yang mereka terima dan pelaksanaan pekerjaannya dirasa adil.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) Dalam (Jodie Firjatullah et al., 2023)

menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Menyenangi pekerjaanya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaanya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaanya
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari

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 diri seseorang atau sekolompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan,

4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesunguhan serta waktu.

2.5 Work Life Balance

2.5.1 Pengertian Work life Balance

Work life balance dapat didefinisikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Istilah *work life balance* mulai dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris pada akhir tahun 1970-an. Dalam *encyclopedia of management work-life balance* di definisikan dalam dua pandangan yang berbeda yaitu pertama, karyawan *work life balance* dipahami sebagai pengelolaan kewajiban dalam pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi. Kedua, atasan *work life balance* dapat dipahami sebagai tantangan untuk menciptakan budaya Perusahaan yang mendukung para karyawan agar tetap fokus dalam pekerjaannya (Mallafi dan Silvianita, 2021) dalam (Hasibuan, 2022).

Work life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat

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.

menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga dan kepentingan pribadi (Krisnandy, 2018). Fisher (2009) Dalam (Wirawan & Sukmarani, 2023) mendefinisikan *Work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan Menurut Zerwas (2019) Dalam (Indrian et al., 2023) definisi work-life balance sebagai berikut “*Work-Life Balance* is the individual perception that work and non-work activities are compatible and promote growth in accordance with an individual's current life priorities”, dapat diartikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini.

2.5.2 Dimensi *Work life Balance*

Menurut Fisher et al. (2020) dalam (Wicaksana & Asrunputri, 2020) Mengatakan bahwa terdapat empat Dimensi pembentukan *Work life Balance*, yaitu :

1. *Work interference With Personal Life (WIPL)* Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, Misalnya Bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference With Work (PLIW)* Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bagaimana kehidupan 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.

seseorang dapat mengganggu kehidupan profesionalnya. Ketika individu terganggu oleh masalah pribadinya, mereka tidak memberikan yang terbaik di tempat kerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* Hal ini menunjukan kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan Performa individu dalam dunia kerja.
4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* Hal ini menunjukan Pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu, Misalnya Keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.5.3 Indikator *Work life Balance*

Menurut Fisher et al. (2020) dalam (Wicaksana & Asrunputri, 2020) Indikator untuk mengukur *Work life Balance* adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan kepuasan (Satisfaction balance)

Dalam konteks ini, "kepuasan" mengacu pada sejauh mana seseorang menikmati hidupnya dan peran yang mereka mainkan di dalamnya.

2. Keseimbangan waktu (Time balance)

Kondisi di mana seseorang berhasil mengatur dan mengalokasikan waktu mereka secara efektif dan seimbang antara berbagai aspek kehidupan mereka, seperti pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan kegiatan rekreasi atau hobi. Ini

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.

mencakup kemampuan untuk memberikan perhatian yang cukup pada setiap area kehidupan tanpa mengabaikan yang lainnya, sehingga menciptakan harmoni dan kepuasan secara keseluruhan.

3. *Keseimbangan keterlibatan (Involvement balance)*

Terkait dengan faktor psikologis seseorang atau komitmennya terhadap aktivitas di luar pekerjaannya dan bekerja. Ketidakseimbangan yang melibatkan seseorang, seperti tingkat stresnya, keterlibatannya dalam kehidupan pribadi, dan pekerjaannya.

2.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work life Balance*

Faktor yang mempengaruhi *Work life Balance*, Menurut Pouluse dan Sudarsan dalam (Pratiwi & Silvianita, 2020) yaitu :

- a. Faktor Individual
 1. Kepribadian : *Conscientiousness, openness to experience, agreeableness, neuroticism, extraversion.*
 2. Kesejahteraan : Di pengaruhi oleh dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction) dan affective component (emotional well being)*
 3. *Emotional Intelligence (EI)*
- b. Faktor Organisasional
 1. Pengaturan Kerja : Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat

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.

pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut mempertahankan, dan memotivasi pegawai.

2. Dukungan Organisasi : Dukungan formal bias berupa tersediannya work family policie/benefits dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir pegawai, serta otonomi kerja.
- c. Faktor Lingkungan
 1. Pengaturan perawatan anak : Jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
 2. Dukungan keluarga : Orang tua, keluarga, pasangan
 3. Faktor Lingkungan social lainnya : Seperti lingkungan rumah, Interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
- d. Faktor Lainnya Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin, Dalam penelitian ini, Faktor yang digunakan yaitu factor Organisasional yang terdiri dari pengaturan kerja, Dukungan Organisasi, stress kerja, peran dan teknologi.

2.6 Lingkungan kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja.

Nitisemito (2015) dalam (Safitri, 2022) menyatakan Lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Sulistiyani (2015) dalam (Ajimat & Latif, 2019) Mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan/pegawai atau tempat bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Mangkunegara (2010) dalam (Rohmatulloh & Satrio, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang bekerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena disanalah yang akan didapatkan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Sutisna, 2021). Sedangkan Sedamaryanti (2007) dalam (Ramdhona et al., 2022) menyatakan Menjelaskan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi 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.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.6.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) dalam (Ramdhona et al., 2022) Mengatakan secara umum bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik

Merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah : Penerangan atapun cahaya, temperature/suhu udara, kelembapan, kebisingan, kebersihan, tata ruangan, keamanan ditempat kerja.

2. Lingkungan Kerja non fisik

Merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.6.3 Dimensi Lingkungan kerja

Siagian (2014) dalam (Safitri, 2022) Menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.

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.

Bangunan tempat kerja dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam kantor.

3. Fasilitas.

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai, sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di kantor. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan.

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu baik yang diperuntukan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Siagan (2014) dalam (Safitri, 2022) Menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan rekan kerja

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 harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar karyawan.

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sulistiyani (2015) dalam (Ajimat & Latif, 2019)

Menyatakan bahwa Indikator dalam lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan, adanya cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap Pegawai, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap pegawai.
2. Suhu udara, Suhu udara berkaitan dengan tingkat suhu udara disetiap ruang kerja, Pengaturan suhu udara diruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan, Sertakan seberapa sensitive pegawai terhadap suara di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna, Termasuk memilih warna yang tepat 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.

setiap ruang kerja karyawan.

5. Ruang yang dibutuhkan, Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja, *Workability* Meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.7 Dalam Perspektif Islam

2.7.1 Kinerja dalam Perspektif Islam

Bagi seorang muslim, bekerja adalah suatu usaha yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan pikirannya untuk menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang meletakkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik, dengan maksud lain yakni bekerja seorang manusia adalah memanusiakan dirinya. Kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. (**Tasmara, 2008:9**) dalam (**Anugrahadi & Prasetyo, 2019**).

Sebagaimana dalam surah Al Ahqaf ayat:19 Allah telah berfirman yang berbunyi:

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.

وَلِكُلِّ ذَرَجَتْ مَمَّا عَمِلُوا وَلِيُرَقِّيَمُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan- pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al Ahqaf, ayat 19)

2.7.2 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Qardhawi (2004) dalam (Agus Putra, 2020) menyatakan bahwa seorang manusia yang merasa cemas, gelisah, putus asa, membenci manusia lainnya cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan kurang baik dan cenderung merasa kurang ketika menghasilkan sesuatu yang diterima dan tidak disukai. Dalam Islam, kepuasan kerja yang didasarkan atas ridha terhadap Allah SWT tertuang dalam al quran surah At Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا أَنْتُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسِبْنَا اللَّهُ سَيِّدُنَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَغِبُونَ □

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka.” (QS. At Taubah, ayat 59)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Seorang muslim hendaknya dalam segala keinginan dan harapannya hanya dengan mengandalkan Allah SWT semata. Sayyid Quthub menggambarkannya dengan adab jiwa, lian dan iman. Adab jiwa dengan kepuasan hati menerima apa yang dianugerahkan Allah SWT merupakan kepuasan yang lahir dari penyerahan diri kepada-

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.

Nya. Adab lidah dengan ucapan “Cukuplah Allah bagi kami”, dan adab iman yang dicerminkan oleh harapan akan perolehan sebagian dari nikmat dan karunia dari Allah SWT. **(Quraish Shihab, 2011)**

Kepuasan dalam bekerja berkaitan dengan ridho Allah SWT dan buah kerja yang berwujud rizki yang halal dan baik. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh proses kerja seorang pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh. Karena pada dasarnya bekerja adalah ibadah menurut perspektif Islam. Rasa ikhlas, sabar, dan syukur sangat identik dengan kepuasan kerja dalam Islam. Ketiga hal tersebut terkadang memang tidak menentukan hasil kerja akan meningkat, namun sebagai tahap dalam proses, bekerja dengan didasari rasa ikhlas, sabar, dan syukur akan memberikan nilai kepuasan tersendiri. Meskipun tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja, kepuasan kerja akan turut serta ketika telah menyelesaikan pekerjaannya.

2.7.3 Work life Balance menurut Perspektif Islam

Dalam islam., Keseimbangan telah dijelaskan dalam Al Quran surat Al Qashash ayat 77, yakni :

وَابْتَغِ فِيمَا أَنْتَكَ اللَّهُ الدَّارُ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبِكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَنْهِيْ الْفَسَادَ فِي

الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) dunia ini dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah

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.

tidak menyukai orang- orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al Qashash ayat 77)

Ayat di atas menerangkan dalam Tafsir Al Misbah karangan (**Quraish Shihab, 2011**), ayat diatas menjelaskan bahwa sebagai hamba Allah untuk berusaha sekuat tenaga dan pikiran dalam batas wajar dan dibenarkan Allah untuk memperoleh harta dan perhiasan dunia, dan carilah dengan sungguh-sungguh, yaitu dengan melalui apa yang telah Allah anugerahkan dari hasil usaha yakni kebagiaaan akhirat, dengan menginfakkan dan menggunakannya sesuai dengan petunjuk Allah.

Sebagai manusia yang hidup di dunia fana ini, hendaknya berbuat adil dalam membagi urusan dunia dengan urusan akhirat, sebagaimana konsep *work-life balance* yang memfokuskan pada kesejahteraan individu yang tercipta dari keseimbangan bekerja dan kehidupan pribadi. Allah SWT berfirman dalam surat Al Insyiroh ayat 7, yang berbunyi :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَاقْصِبْ

Artinya: “*Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kemu berharap.*”

Ayat diatas menjelaskan bahwa keseimbangan menurut Islam adalah tetap melakukan yang terbaik pada setiap aspek, baik rohani, pekerjaan, keluarga, maupun pribadi.

2.7.4 Lingkungan kerja menurut Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam surah Al Araf ayat 56, yang berbunyi:

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.

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 amatdekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*” (Q.S. Al A’raf: 56)

Dalam tafsir Al Misbah dijelaskan bahwa alam raya telah diciptakan oleh Allah SWT dalam keadaan yang sangat harmonis, serasi, dan memenuhi kebutuhan makhluk. Allah telah menjadikannya baik, bahkan memerintahkan hamba-hamba-Nya untuk memperbaikinya. Bagi seorang manusia, sifat dari puncak kebaikan adalah ketika ia memandang dirinya pada diri orang lain, sehingga ia memberi untuk orang lain itu apa yang seharusnya ia ambil sendiri. Siapa yang melihat dirinya pada posisi kebutuhan orang lain dan tidak melihat dirinya pada saat beribadah kepada Allah SWT, maka dia dikatakan telah mencapai puncak dalam segala amalnya. (**Quraish Shihab, 2011**)

Terkadang memang tidak menentukan hasil kerja akan meningkat, namun sebagai tahap dalam proses, bekerja dengan didasari rasa ikhlas, sabar, dan syukur akan memberikan nilai kepuasan tersendiri. Meskipun tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja, kepuasan kerja akan turut serta ketika telah menyelesaikan pekerjaannya.

2.8 Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Nama jurnal Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Maharani, 2023) Jurnal ilmiah Ekonomi dan manajemen (2024), “Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Koperasi Darul Athfal”	1. <i>Work life Balance</i> (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2), 3. Kinerja Karyawan (Y).	Lokasi penelitian dan tidak ada Variabel mediasi (Z)	Hasil Penelitian menunjukkan <i>work life balance</i> secara parsial (uji t) tidak berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja , Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	(Sutiara et al., 2023) Jurnal Aplikasi manajemen & kewirausahaan (2023), “ Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri sipil melalui <i>Work life Balance</i> ”	1. Kompensasi (X1), 2. Lingkungan kerja (X2), 3. <i>Work life Balance</i> (Y), 4. Kepuasan kerja (Z).	Lokasi penelitian dan variabel (Y) <i>work life balance</i>	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh terhadap <i>Work life Balance</i> , Lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>Work life Balance</i> , Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui <i>Work life Balance</i> , dan Lingkungan kerja Berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui <i>Work life Balance</i> .
3.	(Mardiana et al., 2023) . Jurnal Penelitian Ekonomi	1. <i>Work life Balance</i> (X1), 2. Lingkungan kerja (X2),	Lokasi penelitian dan tidak ada Variabel mediasi	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara

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.

	manajemen dan bisnis (2023), “Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pekerja Tambang PT. Citra silaka Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kaloka Utara)”	3. Kinerja karyawan (Y).	(Z)	Variabel <i>Work life Balance</i> terhadap Kinerja karyawan, dan Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
4.	(Jihan Nabilah, 2022) , Jurnal Manajemen Dewantara (2022), “Kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi pada Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai kantor Pelayanan pajak pratama Bojonegoro”	1. <i>Work life Balance</i> (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Kepuasan kerja (Z) 4. Kinerja Pegawai (Y).	Lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work life Balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, <i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>Work life Balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	(Rahmani & Nurnida, 2022) Journal of management & Business (2022), “Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Pos cabang Asia bandung Afrika PT. Pos Indonesia”	1. <i>Work life Balance</i> (X1), 2. Lingkungan kerja (X2), 3. Kepuasan kerja (Y).	Lokasi penelitian dan Variabel (Y) Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Work life Balance</i> dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Pos cabang Asia Afrika Bandung dengan berpengaruh sebesar 95%.

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.

6. (Hidayatullah, 2022) Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop”	1. <i>work life balance</i> (X1), 2. Lingkungan kerja (X2), 3. keterikatan kerja (X3), 4. kinerja karyawan (Y).	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel mediasi (Z)	Hasilnya <i>work life balance</i> dan lingkungankerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap
7. (Asari, 2022) Jurnal ilmu manajemen (2022), “Pengaruh Work Balance terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan”	1. <i>Work life Balance</i> (X1), 2. Kinerja karyawan (Y), 3. Kepuasan kerja (Z).	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel (X2)	Hasil penelitian Menunjukkan <i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berhasil menjadi variabel mediasi antara <i>Work life balance</i> pada kinerja karyawan.
8. (Palar et al., 2022) , Jurnal EMBA, “Pengaruh <i>Work-lifeBalance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado.”	1. <i>work-life balance</i> (X1), 2. Lingkungan kerja (X2), 3. Kinerja karyawan(Y).	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel mediasi (Z)	Secara simultan <i>work-lifebalance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, <i>work-life balance</i> tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. (Mardiani & Widiyanto, 2021) , Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi	1. <i>work life balance</i> (X1) 2. Lingkungan kerja (X2), 3. Kompensasi (X3) 4. Kinerja karyawan (Y).	Lokasi penelitian dan variabel (X3) Kompensasi dan tidak ada variabel mediasi (Z)	Hasil penelitian menunjukkan <i>work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan

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.

	terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanuansa Eramandiri”.			kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	(Kembuan et al., 2021), Jurnal EMBA, “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.”	1. <i>work-life balance</i> (X1), 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y).	Lokasi penelitian Tidak ada variabel mediasi (Z)	Hasilnya <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial tidak ada pengaruhnya.

2.9 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel Independen, yaitu *Work life balance* (X₁), dan Lingkungan kerja (X₂), Variabel Mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja pegawai (Y) yang menjadi Variabel Terikat atau dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Variabel Terikat (Variabel dependen)

Kinerja pegawai (Y)

b. Variabel Tidak terikat (Variabel Independen)

Work life balance (X1)

Lingkungan kerja (X2)

c. Variabel Mediasi

Kepuasan kerja (Z)

2.10 Kerangka Pemikiran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

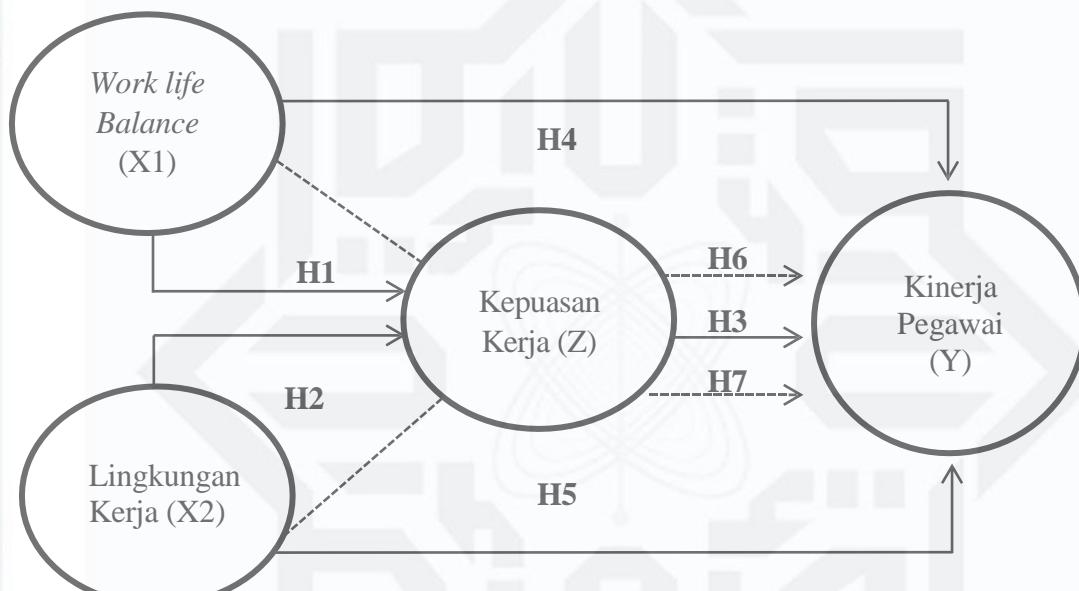
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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 Sugiyono (2015), kerangka konsep penelitian berfungsi sebagai model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan komponen penting yang diidentifikasi untuk masalah penelitian. Berikut kerangka model pemikiran pada penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Sugiyono (2015) Jurnal (Jihan Nabilah, 2022)

→ Pengaruh secara parsial
 → Pengaruh secara simultan

2.11 HIPOTESIS

Menurut Mulyani (2021) , Hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

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 uraian-uraian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini

Maka dapat dirumuskan Hipotesis penelitian antara lain sebagai berikut:

H₁: *Diduga Work-life Balance berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.*

Work-Life Balance (WLB) merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara seimbang dan harmonis. Dalam konteks organisasi, keseimbangan ini dianggap penting karena berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ketika pegawai merasakan bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, rekreasi, dan pemenuhan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan, maka mereka cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Terdapat pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap *Kepuasan Kerja*, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dikatakan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, *Work Life Balance* bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sutiara et al., 2023) mencerminkan bahwa para pegawai mungkin sudah merasa cukup puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau sebaliknya, mereka merasa bahwa meskipun sudah memiliki *work life*

balance yang baik, hal itu belum tentu menjamin kepuasan dalam pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Diduga Lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas pegawai, baik secara fisik maupun non-fisik. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak ruangan, suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan dari atasan menjadi komponen utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai merasa nyaman, aman, dan dihargai di lingkungan kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti suasana kerja yang tegang, konflik antarpegawai, fasilitas kerja yang minim, serta kurangnya dukungan dari atasan dapat menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sutiara et al., 2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres dan konflik internal dalam organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan teori dari Robbins & Judge (2017) dalam (Rachmawati & Budiani, 2021), yang menyatakan

bawa lingkungan kerja merupakan salah satu determinan utama kepuasan kerja.

Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa jauh harapan pegawai terpenuhi dalam lingkungan kerja, baik dari aspek finansial, penghargaan, relasi sosial, maupun kondisi kerja itu sendiri. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif seperti jumlah output, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan sikap kerja. Kepuasan kerja dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih disiplin, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang puas akan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen yang kuat, serta berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nabilah & Setiani, 2022), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih antusias, jarang absen, memiliki semangat kerja tinggi, dan lebih mampu menghadapi tekanan kerja dengan baik.

H₄: Diduga *Work-life Balance* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Work-Life Balance (WLB) adalah kondisi di mana individu dapat membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam lingkungan kerja modern, terutama pada instansi pemerintahan yang memiliki beban kerja administratif dan pelayanan publik yang tinggi, *Work-Life Balance* menjadi isu penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Pegawai yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menghadapi kelelahan, stres, dan penurunan semangat kerja. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas kerja, serta meningkatkan risiko ketidakhadiran dan turnover. Sebaliknya, pegawai yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik akan merasa lebih fokus, termotivasi, dan berenergi dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian terdahulu (Dilano et al., 2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan kinerja individu melalui peningkatan kesehatan mental dan pengurangan stres. Namun, dalam konteks organisasi publik yang lebih birokratis dan formal, keterkaitan antara *work life balance* dan kinerja mungkin tidak sekuat dalam sektor swasta atau perusahaan yang berbasis target.

H₅: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

- 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. 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.

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi aktivitas dan produktivitas pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik (seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi, dan tata ruang) dan lingkungan non-fisik (seperti hubungan antarpegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem komunikasi). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan termotivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang bekerja dalam suasana yang kondusif cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, konflik, dan penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap kinerja.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil studi sebelumnya oleh (Jihan Nabilah, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja. Seperti yang ditemukan oleh Nitisemito (2010), semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai karena mereka dapat bekerja tanpa tekanan berlebihan dan dengan dukungan sosial yang baik.

Work-Life Balance (WLB) memungkinkan individu untuk menjalankan peran ganda—sebagai pekerja dan individu pribadi—with lebih seimbang, yang berdampak pada kondisi psikologis yang lebih sehat, stres kerja yang lebih rendah, serta kehidupan kerja yang lebih berkualitas. Dalam jangka panjang, keseimbangan ini menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian mendorong pegawai untuk menunjukkan performa kerja yang lebih baik, ditandai dengan meningkatnya produktivitas, efektivitas, komitmen terhadap organisasi, dan keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, pengaruh WLB terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai perantara (*mediator*).

Pendapat Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi jembatan antara berbagai faktor lingkungan kerja (termasuk *work life balance*) dengan output organisasi seperti kinerja. pada penelitian sebelumnya oleh (Jihan Nabilah, 2022), di mana pengaruh langsung *work life balance* terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja pegawai juga tidak signifikan. Ini mengindikasikan bahwa *work life balance*, dalam konteks ini, tidak memiliki peran sentral dalam memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai perantara.

: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *lingkungan kerja* dan *kinerja pegawai*. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi dalam menciptakan kenyamanan, keamanan, serta hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Aspek-aspek tersebut berdampak langsung terhadap perasaan puas atau tidaknya seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor psikologis penting yang muncul ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerjanya mendukung, adil, dan memberikan ruang untuk berkembang. Pegawai yang puas akan pekerjaannya cenderung bekerja dengan lebih semangat, lebih bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam mencapai target organisasi.

Penelitian terdahulu oleh (Jihan Nabilah, 2022) Mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik—baik dari aspek fisik seperti fasilitas kantor, kebersihan, dan kenyamanan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari pimpinan—dapat meningkatkan perasaan puas dalam bekerja.

2.12 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Independent atau bebas, Dependen atau terikat serta Mediasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel independen yaitu *work life balance* (X1) dan Lingkungan

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.

kerja (X2), satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y), dan satu variabel Mediasi yaitu kepuasan kerja (Z). Tabel Definisi Operasional yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

2.2 Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja pegawai (Y)	<p>Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.</p> <p>Mangkunegara, (2016)</p>	<p>Indikator kinerja adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, kerapian, ketelitian, kemampuan hasil kerja yang dilaksanakan dengan baik, agar dapat mengurangi kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang ditugaskan. 2. Kuantitas kerja, proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan dibawah kondisi normal. 3. Tanggung jawab, Penggunaan waktu kerja atau kegiatan yang di sertakan dengan prosedur pekerjaan yang dapat terselesaikan pada waktu yang ditentukan. <p>Mangkunegara, (2016)</p>	Likert
2	Kepuasan kerja (Z)	<p>Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Perilaku tersebut dicerminkan dengan kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja.</p>	<p>Indikator kepuasan kerja yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaanya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaanya karena ia bisa mengerjakannya, 	Likert

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Hasibuan,(2017)</p>	<p>2. Mencintai pekerjaanya</p> <p>3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekolompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,</p> <p>4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan</p> <p>5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesunguhan serta waktu.</p> <p>Hasibuan, (2017)</p>	
	<p>3. <i>Work life Balance</i> (X1)</p>	<p><i>Work life balance</i> adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.</p> <p>Fisher et al. (2020)</p>	<p>Indikator untuk mengukur <i>Work life balance</i> adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction balance</i>) 2. Keseimbangan waktu (<i>Time balance</i>) 3. Keseimbangan keterlibatan (<i>Involvement balance</i>)

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang <ol style="list-style-type: none"> 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan/pegawai atau tempat bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.</p> <p>(Sulistiyani, 2015)</p>	Fisher et al. (2020)	Indikator dari Lingkungan kerja yaitu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan, Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap Pegawai, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap pegawai 2. Suhu udara, Berkaitan dengan suhu udara disetiap ruang kerja 3. Kebisingan, sertakan seberapa sensitive pegawai terhadap suara disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas mereka. 4. Penggunaan warna, Memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja 5. Ruang yang dibutuhkan, proses pengaturan posisi kerja antar pegawai termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi. 6. Kemampuan untuk bekerja, Kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan
---	---	---	-----------------------------	---

		organisasi. (Sulistiyani, 2015)
--	--	---

© 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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti guna untuk mendapatkan tambahan data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sedangkan waktu penelitian adalah rentang masa yang digunakan dalam proses penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru Jl. Arifin Achmad Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru Riau 28289. Dan waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2024 hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber data

Untuk melengkapi data pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini, maka peneliti perlu mengumpulkan data dan informasi yang lebih banyak agar data penelitian lebih lengkap. Oleh karena itu jenis dan sumber data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Jenis data

1) Data Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2003) Penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat di ukur menggunakan teknik statistic, matematika, atau komputasi. Penelitian Kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika. Penelitian

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.

Kuantitatif menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel.

3.2.2 Sumber data

1) Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2003) data primer adalah data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden tentang Pengaruh *Work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor kementerian Agama kota Pekanbaru. Jawaban atau pendapat dan identitas responden nantinya akan menjadi data primer yang akan diolah oleh penulis.

2) Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2003) data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja. Data sekunder yang cepat dan mudah didapat dari data primer. Adapun data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah didapat dari perpustakaan, jurnal, dan hasil ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, atau

pengumpulan data primer. Data primer berfungsi sebagai sumber data dan memberikan hasil pengumpulan data kepada pengumpul data secara langsung (Sugiyono, 2019).

Data yang dimaksud adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti, yang terdiri dari pendapat dari beberapa pegawai sebagai target sampel. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner digunakan, dan hasilnya adalah jawaban responden terhadap pernyataan (Sugiyono, 2018)

Pertanyaan yang disajikan memiliki beberapa pilihan jawaban yang dapat dipilih, dan setiap jawaban diberi skor masing-masing dari 1 hingga 5 dengan keterangan jawaban sebagai Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), atau Sangat Tidak Setuju (STS). Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau perilaku responden terhadap pertanyaan tertentu (Sugiyono, 2018)

Tabel 3.1 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan lima skala nilai yang diukur dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data primer penelitian dengan menggunakan skala likert dari 5 hingga 1 yang berarti dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011) dalam (Pradana, 2016) Populasi 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. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Sebanyak 57 Pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011) dalam (Pradana, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus/sampling total, yaitu Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Sugiyono (2018)

Maka peneliti mengambil jumlah populasi dari pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sebagai sampel yang berjumlah 57 pegawai.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam proses pengolahan data, Variabel (Z) digunakan sebagai mediasi antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/ SEM*) dengan pendekatan alternatif *Patial Least Square* (PLS). *Structural Equation Modeling/ SEM* adalah sebuah teknik statistic yang bisa menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya, Konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. (Putlely et al., 2021).

Adapun aplikasi yang digunakan untuk menganalisis data ini adalah *SmartPLS* 4. Menurut (Muhson, 2022) adapun kelebihan dari *SmartPLS* ini yaitu menguji hubungan antara variabel, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam menganalisis relative kecil, dan tidak harus memiliki distribusi normal karena itu, *SmartPLS* menggunakan metode penggandaan secara acak. Oleh karena itu, asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS, dan mampu menguji SEM dengan skala indikator yang berbeda dalam satu model.

3.6 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pertama dalam mengevaluasi model adalah evaluasi model pengukuran (*Out Model*). *Out model* adalah model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

- 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.

3.6.1 Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Nilai convergen yaitu nilai loading faktor pada variabe 1 laten dengan indikator-indikatornya. Nilai convergen dilakukan untuk mengukur instrume n pada kuesioner penelitian, apakah dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendaknya diukur. *Convergen validity* dinilai dari korelasi antara skor atau kompone n dengan *construct* skor yang bisa dilihat dari loading faktor menggambarkan besarnya korelasi antara ite m pengukuran atau indikator konstruknya. Indikator dinyatakan reliabel apabila nilai loading faktor harus lebih dari 0.7 (Arya Pering, 2020).

b. *Discriminant validity*

Discriminant Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara untuk menguji *Discriminant Validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas Diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell & Larcker dalam Latan & Ghazali 2012). Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,5 yang mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan.

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.

c. *Composite reliability*

Setelah uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dilakukan dengan Composite Reliability. Rule of Thumb yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penilaian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory(Latan dan Ghazali 2012).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Dalam PLS-SEM juga dilakukan pengujian reliabilitas. Tujuannya untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara. Namun, yang tepat untuk digunakan yaitu *Composite Reliabilitas* karena jika menggunakan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah (Solling Rahmad H & Suhardi M Anwar, 2017: 42). *Rule of Thumb* nya adalah nilai *Composite Reliabilitas* harus lebih besar dari 0.70.

3.7 Model Struktural (*Inner Model*)

Langkah kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model structural (inner model). *Inner model* adalah model struktural yang menghubungkan antara variabel laten. Berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dan perhitungan *bootstrapping*. (Solling Rahmad H & Suhardi M Anwar, 2017). Model *Structural* ini mampu menggambarkan hubungan antara variabel laten sesuai substantive teori. Komponen yang menjadi kriteria dalam penelitian model struktur yaitu nilai *R-Square* dan *Signifikansi*.

3.7.1 *R-Square (Coefficient Of Determination)*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variable independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* terdiri dari 0.75 yang diartikan sebagai model kuat, 0.50 diartikan sebagai moderate dan 0.25 diartikan sebagai lemah.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara sendiri-sendiri (Masril, 2021). *Signifikansi* (uji hipotesis) dapat diterima atau signifikan apabila nilai T -*Statistic* $> 1,96$ atau T -*Value* untuk path *coefficient* nilainya $\leq 0,05$ (Rahmad Solling H & Suhardi M Anwar, 2017: 43).

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah

Sejarah singkat berdirinya Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru diawali dengan berdirinya 3 (tiga) Kantor Perwakilan pemerintah yang mengurus seksi keagamaan di Kota madya Pekanbaru yakni :

- a. Kantor Inspeksi Pendidikan Agama Islam Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor yang bernama M. Yahya yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman simpang Jalan Kartini Pekanbaru.
- b. Kantor Inspeksi Penerangan Agama Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor H. Sawir Abdullah, BA yang beralamat di Jalan Diponegoro Pekanbaru.
- c. Kantor Inspeksi Urusan Agama Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor Baharuddin Yusuf yang beralamat di Jalan Diponegoro Pekanbaru.

Terbitnya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1975 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama, maka dari situlah Kantor Perwakilan Departemen Agama di seluruh wilayah Indonesia berubah nama menjadi Kantor Departemen Agama termasuk di kota Pekanbaru dan diikuti pula perubahan nama unit kerja menjadi Seksi Urusan Agama Islam, Seksi Penerangan Agama Islam, Seksi Pendidikan Agama Islam serta adanya penambahan unit kerja seksi Perguruan Agama Islam dan Sub Bagian Tata Usaha yang

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.

menangani seksi administrasi dan kepegawaian.

Berselang 6 (enam) tahun kemudian terbitlah Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 1981 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama. Terbitnya Keputusan Menteri Agama yang baru ini membawa perubahan Kembali pada Kantor Departemen Agama karena adanya penambahan kembali satu unit kerja yaitu Penyelenggara Bimbingan Urusan Haji.

Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru pertama kali dijabat oleh Bapak Baharuddin Yusuf (1975-1976) dan beralamat di Jalan Jenderal Sudirman simpang Jalan Kartini (Gedung Kantor Urusan Agama KUA Kecamatan Pekanbaru Kota sekarang) selama lebih kurang 2 (dua) tahun.

Pada tahun 1976-1982 Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dikepalai oleh Arsyad Yatim, BA, dengan 5 (lima) seksi:

1. Seksi Pendidikan Agama Islam
2. Seksi Perguruan Agama Islam
3. Penerangan Agama Islam
4. Urusan Agama Islam
5. Penyelenggaraan Haji

Selanjutnya pada tahun 1982-1987 Bakri K menjabat sebagai Kepala Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dengan membuat Visi dan Misi Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru. Kepala Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dilanjutkan oleh Mukhtar Awang, BA pada tahun 1987-1992 dan dilanjutkan oleh Drs. H. Ramli

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.

Khatib dengan masa periode 1992-1998.

Di masa kepemimpinan Drs. H. Ramli Khatib, Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru terjadi perubahan di antaranya:

1. Kmbalinya urusan Hji ke Departmen Agama Kotamadya Pekanbaru
2. Berubahnya nama Penyelenggara Haji menjadi Seksi Haji dan Umrah Tahun 1998-2003 Kantor Departemen Agama Kota Pekanbaru dipimpin oleh H. Azwar Aziz, M. Si. Pada tahun 2003-2006 dipimpin oleh Drs. H Bilhaya Athar selajutnya tahun 2006-2011 dipimpin oleh Drs. H Timizi, MA.

Pada masa kepemimpinan Drs. H. Tarmizi, MA Kantor Departemen Agama yang semula beralamat di Jalan Jenderal Sudirman pindah ke gedung baru di jalan Arifin Achmad Simpang Rambutan No.1 Kantor baru tersebut berdiri di atas tanah hak pakai milik Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dan diresmikan langsung oleh Bapak Walikota Pekanbaru H. Herman Abdullah, MM pada tanggal 26 Juni 2008. Pada tahun 2019 tanah tersebut oleh Pemko di hibah ke Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Selanjutnya di pimpin oleh Drs. H. Edwar S. Umar, M. Ag pada tahun 2011 sampai sekarang. Dimana terjadi perubahan struktur organisasi menjadi 7 (tujuh) Kepala Seksi/Penyelenggara sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata kerja Organisasi Vertikal Kementerian Agama:

1. Seksi Pendidikan Madrasah
2. Seksi Pendidikan Agama Islam

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. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah
4. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
5. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
6. Penyelenggara Zakat dan Wakaf
7. Penyelenggara Kristen

Pada masa kepemimpinan Drs. H Edwar S, Umar, M., Ag juga dilakukan pembangunan Mushola Ibadurrahman yang pada tahun 2014 ditingkatkan menjadi masjid dengan nama Masjid Ikhlas Beramal Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dari masa ke masa :

1. Baharuddin Yusuf (1975-1976)
2. Arsyad Yatim (1977-1982)
3. Bakri K (1982-1987)
4. Mukhtar Awang BA (1987-1992)
5. Drs. H. Ramli Khatib (1992-1998)
6. H. Azwar Aziz, SH, M.,Si (1998-2003)
7. Drs. H. Bilhaya Athar (2003-2006)
8. Drs. H. Tirmizi, MA (2006-2011)
9. Drs. H. Edwar S. Umar, M.Ag (2011-2021)
10. Drs. H. A. Karim, M.Pd.I (2021-2022)
11. Drs. H. Syahrul Maulidi, MA (2022-Sekarang)

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru memiliki 12 KUA

Kecamatan yaitu:

1. KUA Kecamatan Pekanbaru
2. KUA Kecamatan Senapelan

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. KUA Kecamatan Bukit Raya
4. KUA Kecamatan Sail
5. KUA Kecamatan Sukajadi
6. KUA Kecamatan Tampan
7. KUA Kecamatan Rumbai
8. KUA Kecamatan Rumbai Pesisir
9. KUA Kecamatan Payung Sekaki
10. KUA Kecamatan Lima Puluh
11. KUA Kecamatan Tenayan Raya
12. KUA Kecamatan Maroyan Damai

Saat ini Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru memiliki 8 (delapan) satuan kerja (Satker) yang terdiri dari Kemenag Kota Pekanbaru, 4 Madrasah Aliyah Negeri yaitu MAN 1 Pekanbaru, MAN 2 Model Pekanbaru, MAN 3 Pekanbaru dan MAN 4 Pekanbaru, 3 Madrasah Tsanawiyah Negeri yaitu MTsN Andalan, MTsN 3 Bukit Raya dan MTsN 2 Muara Fajar. Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru telah menetapkan program-program prioritas yang hasilnya telah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Kota Pekanbaru. Capaian program tersebut antara lain:

1. Peningkatan Koordinasi dan Kerjasama dengan Pemerintahan Kota Pekanbaru, dengan mensinergikan visi misi Kota Pekanbaru.
2. Menetapkan standarisasi pelayanan public salah satunya

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.

semua urusan gratis/Nol Rupiah.

3. Menciptakan kerukunan umat beragama, sehingga umat beragama di Pekanbaru menjadi rukun, damai, merasa aman hidup berdampingan.
4. Madrasah di Kota Pekanbaru telah menerapkan sistem belajar “Full Day School”
5. Wajib Kursus “BP4” Bagi calon pengantin

4.2 Program Strategis

Program strategis yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru antara lain :

1. Peningkatan SDM semua pegawai Kementerian Agama di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru
2. Pemilihan Ka. KUA dan Penghulu berprestasi
3. Pemilihan Keluarga Sakinah Teladan
4. Melakukan pertemuan Tokoh Agama dan Tokoh Lintas Agama
5. Melakukan Pembinaan Kepada Guru RA, MDTA dan Pondok Pesantren
6. Mengusahakan insentif bagi guru TPQ/MDTA dan PP sesuai Perda
7. Pelayanan pendaftaran haji terpadu
8. Menerapkan Perda Haji sejak tahun 2016
9. Menerapkan Full Day School pada setiap madrasah
10. Menerapkan Adiwiyata di setiap madrasah di kota Pekanbaru

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.

11. Tahfidz Al-Qur'an di madrasah
12. Mengaktifkan UPZ Kantor Kemenag Kota Pekanbaru
13. Sosialisasi Produk Halal di kalangan pelajar dan masyarakat
14. Melaksanakan MTQ Tingkat Kota, Kecamatan dan Kelurahan
15. Pembinaan BP4 bagi catin yang akan melangsungkan pernikahan
16. Menyalurkan bantuan beasiswa miskin
17. Melaksanakan program berkurban setiap tahun
18. Merayakan Hari Amal Bakti Kemenag
19. Pengadaan operasional perkantoran (Komputer, Printer, ATK, dll)
20. Melaksanakan program Gerakan Maghrib Mengaji
21. Membuka Website Kemenag Kota Pekanbaru
22. Memberlakukan Standar Pelayanan Publik
23. Siaran di RRI Pekanbaru. (Bincang Keluarga, Bincang Religi, dan Penampilan Santri MDTA).

4.3 Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Pekanbaru

a. Visi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

b. Misi Kantor Kementerian Agama Koa Pekanbaru

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat

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.

beragama

3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan

4.4 Tujuan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Tujuan yang hendak dicapai oleh Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan adalah terwujudnya masyarakat Kota Pekanbaru yang agamis, taat menjalankan ajaran agamanya, hal ini tercermin dari banyaknya rumah ibadah, madrasah, aktivitas keagamaan serta nyaman, aman, berada di Kota Pekanbaru.

4.5 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Kerja

a. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi keuangan dan barang milik negara di lingkungan kota Pekanbaru berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

1. Subbagian Perencanaan & Keuangan
2. Subbagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian

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. Subbagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama
4. Subbagian Informasi dan Hubungan Masyarakat
5. Subbagian Umum.

b. Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi Pendidikan Madrasah mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi pendidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pendidikan Madrasah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan kebijakan teknis dan perencanaan program di seksi pendidikan madrasah.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerjasama dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi pendidikan madrasah.

Seksi Pendidikan Madrasah terdiri dari:

- 1) Seksi Kurikulum & Evaluasi
- 2) Seksi Pendidikan & Tenaga Kependidikan
- 3) Seksi Sarana & Prasarana
- 4) Seksi Kesiswaan, dan

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.

5) Kelembagaan & Sistem Informasi Madrasah.

c. Seksi Pendidikan Agama Islam

Seksi Pendidikan Agama Islam mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi pendidikan agama dan keagamaan Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pendidikan Agama Islam menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di seksi
2. Pendidikan agama Islam
3. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan diniyah, informasi pendidikan agama dan keagamaan Islam.
4. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi pendidikan agama dan
5. keagamaan Islam.

Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam:

1. Seksi Pendidikan Agama Islam pada PAUD & Pendidikan Dasar

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. Seksi Pendidikan Agama Islam & Pendidikan Menengah
3. Seksi Pondok Pesantren
4. Seksi Pendidikan Diniyah dan Al- Qur'an
5. Seksi Sistem Informasi Pendidikan Agama & Keagamaan Islam

d. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren

Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pendidikan Madrasah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan program di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi pendidikan diniyah takmiliyah, diniyah formal, dan kesetaraan, pendidikan pesantren, dan pendidikan Al-Quran, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pesantren.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren

Seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren terdiri dari:

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) Seksi pendidikan diniyah takmiliyah
- 2) Seksi pendidikan diniyah formal dan kesetaraan
- 3) Seksi pondok pesantren
- 4) Seksi pendidikan Al-Quran
- 5) Seksi system informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren

e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Seksi ini bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan kebijakan teknis dan perencanaan di seksi
2. Penyelenggaraan haji dan umrah
3. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, pembinaan jemaah haji dan umrah, serta pengelolaan sistem informasi haji dan umrah
4. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi penyelenggaraan haji dan umrah.

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah terdiri dari:

- 1) Seksi Pendaftaran & Dokumen Haji

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) Seksi Pembinaan Haji & Umrah
- 3) Seksi Akomodasi, Transportasi & Perlengkapan Haji
- 4) Seksi Pengelolaan Keuangan Haji
- 5) Seksi Sistem Informasi Haji

f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi ini bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas seksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan program diseksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan diseksi kepenghuluan, pemberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hisab rakyat, dan pembinaan syariah, serta pengelolaan sistem informasi urusan agama Islam dan pembinaan syariah.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah.

Seksi Urusan Agama Islam & Pemberdayaan Syariah terdiri dari:

- 1) Seksi Kepenghuluan
- 2) Seksi Pemberdayaan Kantor Urusan Agama

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) Seksi Kemasjidan
- 4) Seksi Produk Halal
- 5) Seksi Pembinaan Syariah dan Informasi Urusan Agama Islam

g. Seksi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf

Seksi ini bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di penerangan agama Islam, zakat dan wakaf.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi penerangan dan penyuluhan agama Islam, kemitraan umat dan publikasi dakwah, hari besar Islam, seni budaya Islam, musabaqah Al- Qur'an dan Hadits, zakat dan wakaf, serta pengelolaan sistem informasi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf.

Seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf terdiri dari:

- 1) Seksi Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam
- 2) Seksi Pengembangan Seni Budaya Islam, Musabaqah Al-

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.

Quran dan Al- Hadits

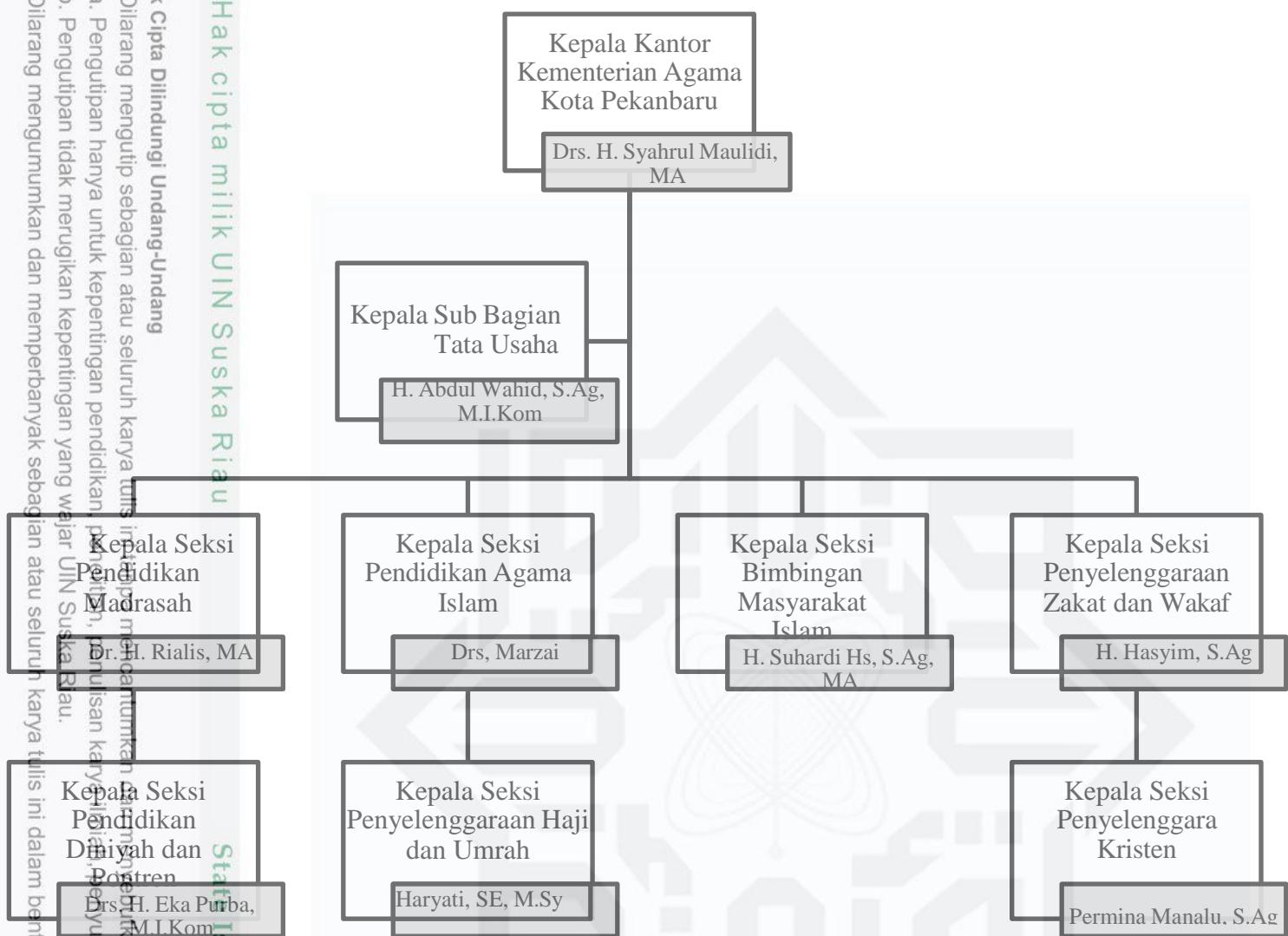
- 3) Seksi Pemberdayaan Zakat
- 4) Seksi Pemberdayaan Wakaf

h. Seksi Penyelenggara Kristen

Pembimbing Masyarakat Kristen mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan dan pengelolaan sistem informasi di seksi bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Dalam melaksanakan tugas penyelenggara Kristen mempunyai fungsi:

1. Menyusun dan menyiapkan rencana dan program kerja penyelenggara Kristen
2. Menyusun dan menyiapkan data penyelenggara Kristen
3. Melaksanakan kerjasama dengan instansi terkait
4. Membina kerjasama dengan lembaga keagamaan Kristen dan lembaga masyarakat
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sesuai bidang tugasnya.



Sumber : UPT Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2025

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P-value* yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai original sample sebesar 0,214 (21,4%). Artinya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, jenjang karier, dan keamanan kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai original sample sebesar 0,304 (30,4%) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Ini menandakan bahwa faktor-faktor fisik maupun psikologis di lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan pegawai.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,429 (42,9%), artinya pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap 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.

4. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,117 (11,7%) dengan $P\text{-value} > 0,05$. Artinya, kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai original sample sebesar 0,372 (37,2%), lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai.
6. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja, Jalur mediasi ini menunjukkan nilai original sample sebesar 0,092 (9,2%) dan $P\text{-value} > 0,05$. Artinya, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara work life balance dan kinerja pegawai secara signifikan. Diduga terdapat variabel lain yang lebih kuat memengaruhi hubungan ini, seperti beban kerja, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai original sample sebesar 0,130 (13,0%) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.
8. Validitas dan reliabilitas seluruh indikator telah memenuhi kriteria yang

ditetapkan dalam SEM-PLS. Convergent validity terpenuhi dengan nilai outer loading $> 0,70$. Discriminant validity terbukti melalui nilai cross loading yang lebih tinggi pada konstruknya masing-masing. AVE (Average Variance Extracted) untuk semua variabel $> 0,50$. Reliabilitas seluruh variabel juga telah tercapai dengan nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha $> 0,70$.

9. Model struktural yang diuji menggunakan SmartPLS dinilai kuat berdasarkan nilai R-Square. Kinerja Pegawai dijelaskan oleh *Work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 54,1%, sisanya sebear 45,9%. menunjukkan bahwa memiliki nilai yang sangat baik, . Kepuasan kerja dijelaskan oleh *Work life balance* dan lingkungan kerja sebesar 19,8% dan sisanya sebesar 80,2%. Menunjukkan bahwa kategori lemah yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.
10. Karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai adalah laki-laki (52,63%), Usia $>541-50$ tahun (42,10) berpendidikan S1 (63,15%), sudah menikah (100%). Dominasi pada karakteristik ini dapat menjadi dasar perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang sesuai dengan profil mayoritas pegawai.

6.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

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. Meningkatkan *Work life Balance*, Meskipun *Work Life Balance* tidak berpengaruh langsung maupun tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai, bukan berarti program ini tidak penting. Instansi tetap perlu mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan terkait Keseimbangan waktu kerja, cuti, serta dukungan terhadap kebutuhan keluarga pegawai, agar dapat lebih relevan dan berdampak nyata pada kesejahteraan dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.
2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif, Karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai, manajemen perlu memastikan bahwa kondisi fisik ruang kerja, suasana kerja antarpegawai, serta hubungan atasan-bawahan dibangun dalam suasana yang aman, nyaman, terbuka, dan saling mendukung. Penyediaan sarana kerja yang memadai dan pelatihan soft skill dalam menjalin hubungan kerja juga sangat disarankan.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja sebagai Kunci Peningkatan Kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, maka instansi disarankan untuk secara rutin mengukur tingkat kepuasan kerja melalui survei internal dan tindak lanjut dari hasil survei tersebut. Kegiatan ini dapat mencakup pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, pengembangan karier, atau penyediaan fasilitas penunjang kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, sistem penghargaan, atau motivasi kerja yang mungkin memiliki pengaruh lebih kuat terhadap

- 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.

kepuasan dan kinerja pegawai. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif untuk menggali persepsi pegawai lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

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.

- Agus Putra, P. A. (2020). Pemikiran Ekonomi Yusuf Al-Qaradhâwî. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 81–100. <https://doi.org/10.36908/ibank.v6i1.132>
- Ajimat, & Latif, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok*. 219–230.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 5(8), 680. <https://doi.org/10.20473/vol5iss20188pp680-698>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Dilano, J., Sihombing, R., Dhillon, G., & Bhily, B. (2023). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(2), 281–298. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v3i2.4270>
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Hasibuan (2015). (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimu.v7i1.15438>
- Idris, R., & Alam, S. (2024). *Performance : The Mediating Role of Job*

Satisfaction Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. 5(2), 4780–4798.

Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual* 2023, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>

Jihan Nabilah, N. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.

Krisnandy, E. N. dan H. (2018). Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia. *Ilmu Manajemen*, 14(1), 15–30.

Maharani, T. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daido Indonesia Manufacturing*. 2(9), 353–363.

Mardiana, M., Suwarto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181–196. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

Muzayyanah, N., Azmyah, N., & Tajuddin, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Sulawesi Tenggara , dan Sulawesi Barat*. 1(3), 88–94.

Nabilah, N. J., & Setiani. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- 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.

- Mediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Bojonegoro. *Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190. <https://doi.org/10.26460/md.v6i2.12526>
- Surur, M. M. F. dkk. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 7(001), 225–236.
- Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) AREA MANADO EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) MANADO AREA. *Jurnal EMBA*, 10(1), 772–780.
- Permedi, R. H. (2019). 2019. 7, 966–973.
- Pradana, M. (2016). *PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU MEREK CUSTOMADE (STUDI di MEREK DAGANG CUSTOMADE INDONESIA)*. 6, 1–10.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Quraish Shihab, K. M. (2011). *PENDIDIKAN LINGKUNGAN HIDUP DAN IMPLEMENTASINYA DALAM PENDIDIKAN ISLAM (Analisis Surat Al-A'raf Ayat 56-58 Tafsir Al Misbah)*.
- Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional divisi pemeliharaan dan perbaikan PT Pal Indonesia (PERSERO). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 215–229.
- Rahmani, T. A., & Nurnida, I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia. *Journal of Management and Business*, 5(1), 337–345.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)* PENDAHULUAN Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia , Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari. 2(2), 891–914.
- Renaldi, Rahayuningsih, N., & Rahayuningsih, N. (2022). PENGARUH GAYA

KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44–53. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i2.199>

Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(9), 1–20.

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>

Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA.*

Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). Jurnal Ekonomi , Bisnis , dan Pengaruh Disiplin , Pendidikan Dan Pelatihan , Job Description , Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Surya Toto Indonesia , Divisi Saniter , Unit Cikupa , Tangerang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 3(1), 9–17.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*.

Sutiara, S., Firman, A., & Razak, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Work-Life Balance. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 111–125. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2331>

Tomy, M. A., Ekawati, E., & Devi, Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance , Work Overload Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung). 2(4).

Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Identification of Work-Life Balance Dimensions in Millennial Generation Employees in the Banking Sector. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.

Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Manasa*, 12(1), 76–87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>

LAMPIRAN 1 : Kuisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yth. Bapak/Ibu Responden

Saya Silvi Khairunnisa Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam rangka penyusunan tugas akhir Skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian program studi Manajemen Strata Satu (S1) dengan judul Skripsi “Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”, Saya membutuhkan data dan informasi terkait. Untuk itu, saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Dukungan dari Bapak/Ibu adalah sebuah kontribusi yang sangat mulia bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi secara khusus. Seluruh jawaban dan informasi terkait yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan Skripsi. Terima kasih sebanyak-banyaknya saya ucapkan kepada Bapak/Ibu atas kerja sama dan kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Silvi Khairunnisa

12170124027

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. Data Responden

Berikan tanda silang (✓) sesuai dengan data diri Bapak/Ibu :

- | | | |
|------------------|---|---|
| a. Nama | : | |
| b. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan |
| c. Usia | | <input type="checkbox"/> ≤ 20 <input type="checkbox"/> > 20-30 <input type="checkbox"/> > 40-50 <input type="checkbox"/> > 50 |
| d. Pendidikan | : | <input type="checkbox"/> SMA/Sederajat <input type="checkbox"/> S1
<input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 |
| e. Status | : | <input type="checkbox"/> Belum menikah <input type="checkbox"/> Menikah |

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1.Untuk memberikan tanggapan terhadap Angket penelitian ini, Bapak/ibu/saudara/saudari cukup memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/saudari yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

2. Pada masing-masing pertanyaan terdapat 5 Alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu:

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Netral (N)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda centang (✓) pada pilihan pertanyaan pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

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. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai bekerja dengan cermat, teliti, dalam menjalankan tugas pekerjaannya					
2	Pegawai menguasai bidang pekerjaannya.					
3	Kuantitas kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.					
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5	Pegawai berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.					
6	Pegawai sering menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target.					
7	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain.					
8	Terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja diperoleh.					
9	Dapat memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.					
10	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu.					

Sumber : (Nabilah & Setiani, 2022)

2. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja (Z)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas terhadap tugas yang terselesaikan dengan baik.					
2	Saya mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.					
3	Saya puas terhadap gaji yang dibayarkan.					
4	Saya puas terhadap tunjangan yang diberikan.					
5	Saya merasa puas dengan sikap rekan kerja yang saling membantu.					
6	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang saling memberi dukungan.					
7	Saya merasa puas terhadap sikap sportif dari atasan.					
8	Saya merasa puas terhadap atasan yang mampu mendengarkan dan memahami pegawai					
9	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.					

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.

10 © Hak Cipta UIN Suska Riau	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan instansi.					
-------------------------------------	---	--	--	--	--	--

Sumber : (Nabilah & Setiani, 2022)

3. Work-life Balance (X₁)

No.	Pernyataan Work-life Balance (X ₁)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1 Instansi	Instansi tempat bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.					
2 Pegawai	Pegawai mempunyai jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.					
3 Pegawai	Pegawai dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan kegiatan yang lain.					
4 Pegawai	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.					
5 Saya	Saya merasa mampu secara seimbang membagi waktu saya antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan lainnya.					
6 Saya	Saya merasa memiliki kemampuan untuk berperilaku secara Profesional dalam menjalankan tugas pekerjaan saya.					
7 Aktivitas	Aktivitas yang dilakukan dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.					
8 Bekerja	Bekerja dengan baik dan disiplin menciptakan dampak positif dalam perkembangan karir.					
9 Suasana	Suasana dalam pekerjaan mendukung kegiatan yang disukai pegawai dalam kehidupan pribadi.					
10 Pegawai	Pegawai senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dijalani sekarang.					

Sumber : (Nabilah & Setiani, 2022)

4. Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja (X ₂)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1 Pencahayaan	Pencahayaan/penerangan di tempat kerja saya sudah baik.					
2 Tempat kerja	Tempat kerja saya memiliki udara yang sejuk sehingga dapat membantu dalam bekerja.					
3 Fasilitas	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja sudah memadai dan mendukung pekerjaan saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang <ol style="list-style-type: none"> 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: <ol style="list-style-type: none"> 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. 	Kebersihan di tempat kerja sudah terjaga dengan baik.				
	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.				
	Saya merasa aman dalam bekerja di tempat kerja.				
	Hubungan yang terjalin antara pegawai dengan atasan dapat membantu pegawai dalam bekerja.				
	Pemimpin bersikap ramah dan peduli terhadap pekerjaan bawahan.				
	Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.				

Sumber : (Nabilah & Setiani, 2022)

LAMPIRAN 2 : Tabulasi Penelitian
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

NO	Tabulasi Data										TOTAL
	Work life Balance										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	44
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	39
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
8	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
9	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
13	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	39
19	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
22	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
50	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	42
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	40
53	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
57	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Tabulasi Data Lingkungan Kerja										TOTAL	
		Lingkungan Kerja											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		
1		5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	
2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
6		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
7		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
8		5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	
9		4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	
10		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
11		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
12		4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43	
13		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
14		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
15		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
16		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	
17		5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	38	
18		5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	
19		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
20		4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46	
21		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
22		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
23		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
24		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
25		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
26		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
27		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
28		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
29		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
30		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
31		5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	45	
32		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
33		4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	
34		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
35		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
36		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
37		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
38		4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	
39		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
40		4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43	
41		5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	
42		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
43		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
44		4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	38	
45		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
46		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
47		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	
48		5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	
49		4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	39	
50		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
51		4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47	
52		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
53		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
54		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
55		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
56		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
57		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Tabulasi Data Kinerja Pegawai										TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
4		5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	43
5		4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41
6		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7		4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
8		5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	44
9		5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
10		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11		5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
12		5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
13		5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	40
14		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
15		5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
16		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17		5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	44
18		4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	38
19		5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
20		5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
21		4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
22		5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	42
23		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
26		5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
27		4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	37
28		4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
29		4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	37
30		4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
31		5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	44
32		4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	37
33		5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
34		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
35		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37		5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
38		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
39		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40		5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
41		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42		5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	40
43		4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	37
44		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
45		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48		5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	43
49		4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	38
50		5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
51		4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	43
52		4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
53		5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	42
54		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
57		5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

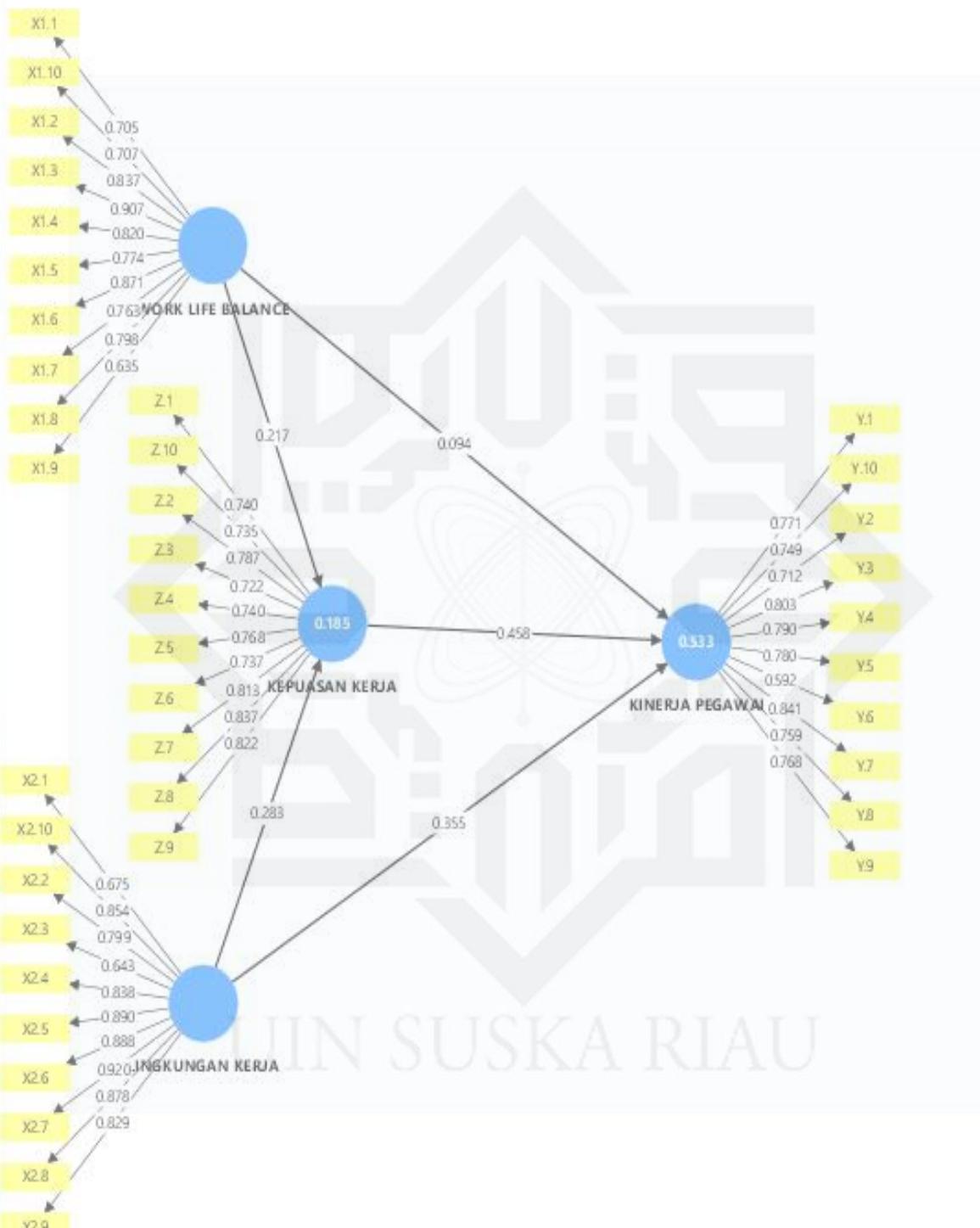
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Tabulasi Data Kepuasan Kerja										TOTAL
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	
		5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4		5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
5		4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	41
6		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7		4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39
8		5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
9		5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
12		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
14		4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
15		4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
16		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17		5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	43
18		4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	33
19		5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
20		4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
21		4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
22		4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35
23		5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
24		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
25		4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
26		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
28		4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	41
29		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
30		5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
31		5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
32		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
33		5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
34		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36		4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
37		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38		4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
39		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
40		5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
41		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
42		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
45		5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
46		5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	44
47		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48		5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	45
49		4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	36
50		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
51		4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
52		4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
53		4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
54		4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
55		4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
56		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

LAMPIRAN 3 : Analisis Pengolahan Data

1. OUTER MODEL

1) CONVERGENT VALIDITY



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.

OUTER LOADING SEBELUM DROPPING

	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	LINGKUNGAN KERJA	WORK LIFE BALANCE
X1.1				0.705
X1.10				0.707
X1.2				0.837
X1.3				0.907
X1.4				0.820
X1.5				0.774
X1.6				0.871
X1.7				0.763
X1.8				0.798
X1.9				0.635
X2.1			0.675	
X2.10			0.854	
X2.2			0.799	
X2.3			0.643	
X2.4			0.838	
X2.5			0.890	
X2.6			0.888	
X2.7			0.920	
X2.8			0.878	
X2.9			0.829	
Y.1		0.771		
Y.10		0.749		
Y.2		0.712		
Y.3		0.803		
Y.4		0.790		
Y.5		0.780		
Y.6		0.592		
Y.7		0.841		
Y.8		0.759		
Y.9		0.768		
Y.10	0.740			
Y.11	0.735			
Y.12	0.787			
Y.13	0.722			
Y.14	0.740			
Y.15	0.768			
Y.16	0.737			
Y.17	0.813			
Y.18	0.837			
Y.19	0.822			

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.

OUTER LOADING SETELAH DROPPING

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

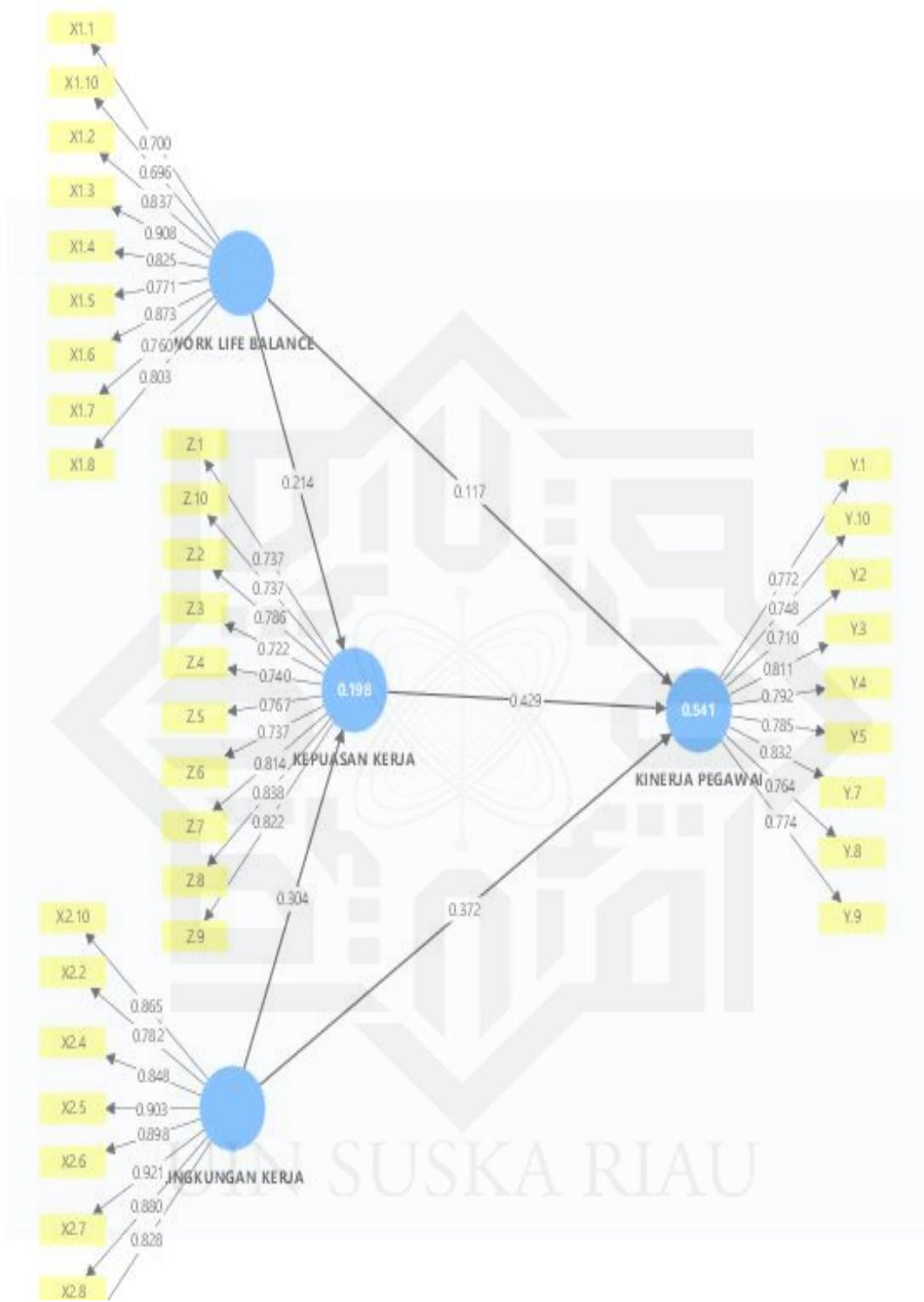
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	LINGKUNGAN KERJA	WORK LIFE BALANCE
X1.1				0.7
X1.10				0.7
X1.2				0.837
X1.3				0.908
X1.4				0.825
X1.5				0.771
X1.6				0.873
X1.7				0.76
X1.8				0.803
X2.10			0.865	
X2.2			0.782	
X2.4			0.848	
X2.5			0.903	
X2.6			0.898	
X2.7			0.921	
X2.8			0.88	
X2.9			0.828	
Y.1		0.772		
Y.10		0.748		
Y.2		0.71		
Y.3		0.811		
Y.4		0.792		
Y.5		0.785		
Y.7		0.832		
Y.8		0.764		
Y.9		0.774		
Z.1	0.737			
Z.10	0.737			
Z.2	0.786			
Z.3	0.722			
Z.4	0.74			
Z.5	0.767			
Z.6	0.737			
Z.7	0.814			
Z.8	0.838			
Z.9	0.822			

AVE

Hak Cipta	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	LINGKUNGAN KERJA	WORK LIFE BALANCE	Average variance extracted (AVE)	Average variance extracted \sqrt{AVE}
	1	0.621	0.403	0.355	0.595	0.7713
	0.621	1	0.6	0.443	0.604	0.7771
	0.403	0.6	1	0.467	0.751	0.8666
	0.355	0.443	0.467	1	0.64	0.8

1) DISCRIMINAT VALIDITY
FORNELL LACKER CRITERION OR HTMT

	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	LINGKUNGAN KERJA	WORK LIFE BALANCE
KEPUASAN KERJA	0.771			
KINERJA PEGAWAI	0.621	0.777		
LINGKUNGAN KERJA	0.403	0.600	0.867	
WORK LIFE BALANCE	0.355	0.443	0.467	0.800

CROSS LOADING

	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	LINGKUNGAN KERJA	WORK LIFE BALANCE
X1.1	0.303	0.153	0.282	0.700
X1.10	0.238	0.137	0.265	0.696
X1.2	0.263	0.359	0.353	0.837
X1.3	0.304	0.405	0.448	0.908
X1.4	0.297	0.478	0.399	0.825
X1.5	0.402	0.267	0.366	0.771
X1.6	0.266	0.427	0.466	0.873
X1.7	0.206	0.3	0.344	0.760
X1.8	0.275	0.47	0.37	0.803
X2.10	0.316	0.456	0.865	0.296
X2.2	0.329	0.454	0.782	0.442
X2.4	0.168	0.483	0.848	0.417
X2.5	0.363	0.513	0.903	0.369

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.

X2.6	0.346	0.581	0.898	0.464
X2.7	0.382	0.568	0.921	0.437
X2.8	0.437	0.565	0.88	0.439
X2.9	0.4	0.508	0.828	0.36
Y.1	0.427	0.772	0.35	0.297
Y.10	0.485	0.748	0.491	0.334
Y.2	0.407	0.71	0.453	0.295
Y.3	0.59	0.811	0.471	0.469
Y.4	0.458	0.792	0.493	0.234
Y.5	0.358	0.785	0.37	0.285
Y.7	0.457	0.832	0.496	0.319
Y.8	0.475	0.764	0.452	0.309
Y.9	0.597	0.774	0.555	0.477
Z.1	0.737	0.627	0.271	0.24
Z.10	0.737	0.484	0.429	0.414
Z.2	0.786	0.565	0.365	0.299
Z.3	0.722	0.385	0.155	0.115
Z.4	0.74	0.416	0.148	0.186
Z.5	0.767	0.487	0.333	0.254
Z.6	0.737	0.316	0.241	0.284
Z.7	0.814	0.492	0.352	0.233
Z.8	0.838	0.452	0.364	0.27
Z.9	0.822	0.444	0.329	0.363

2) UJI RELIABILITY

COMPOSITE RELIABILITY & CRONBACH ALPHA

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...)
LINGKUNGAN KERJA	0.952	0.958
WORK LIFE BALANCE	0.930	0.944
KINERJA PEGAWAI	0.918	0.923
KEPUASAN KERJA	0.924	0.930

2. INNER MODEL

R² HSQUARE

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	R-square	R-square adjusted
KINERJA PEGAWAI	0.541	0.515
KEPUASAN KERJA	0.198	0.169

F HSQUARE

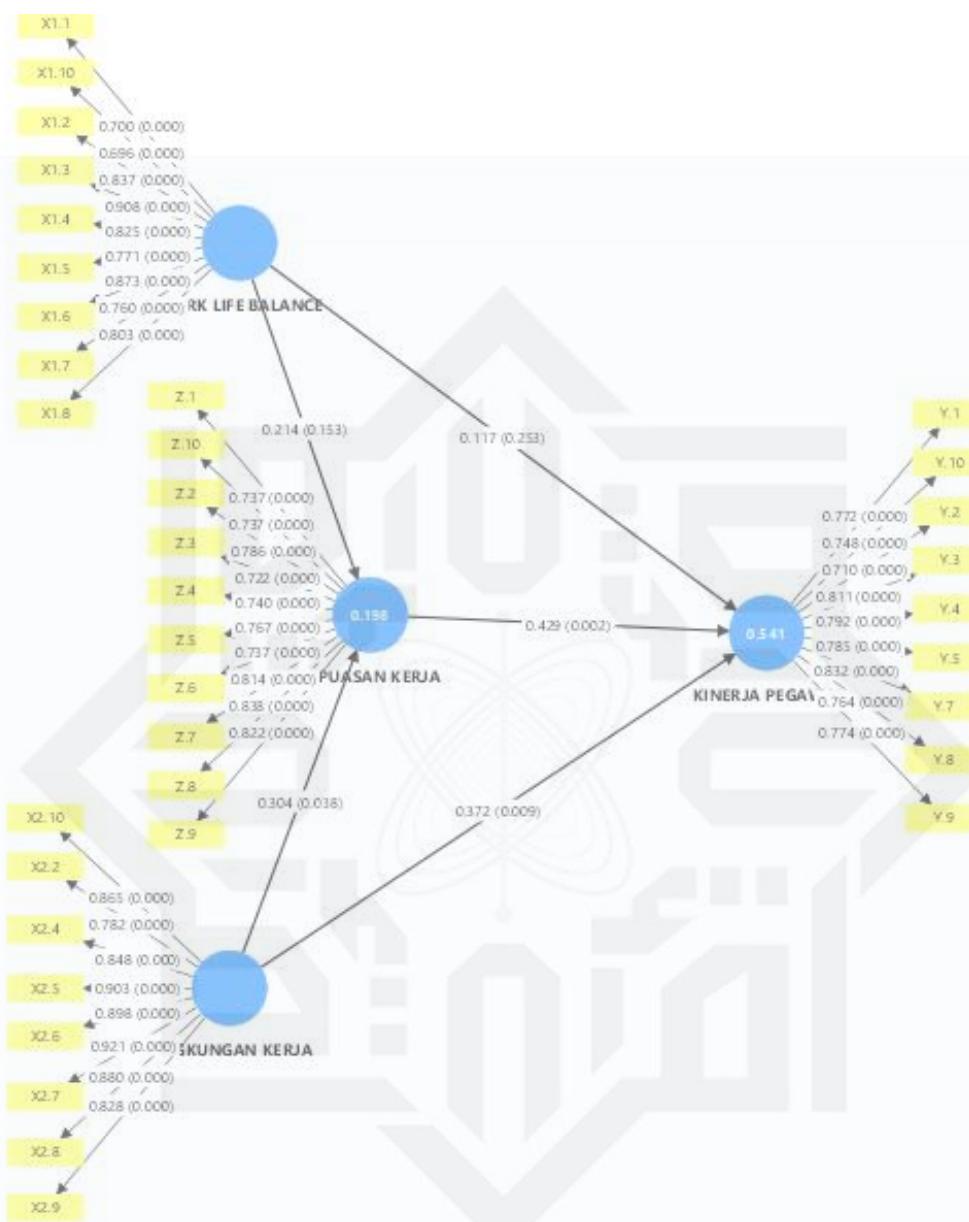
KEPUASAN KERJA	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	LINGKUNGAN KERJA	WORK LIFE BALANCE
KINERJA PEGAWAI		0.322		
LINGKUNGAN KERJA	0.090	0.216		
WORK LIFE BALANCE	0.045	0.022		

Q SQUARE

Q SQUARE	Q SQUARE
	0.833691

3. UJI HIPOTESIS

DIRECT EFFECT



	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WORK LIFE BALANCE -> KEPUASAN KERJA	0.214	0.220	0.149	1.431	0.153
LINGKUNGAN	0.372	0.372	0.141	2.631	0.009

KERJA -> KINERJA PEGAWAI						
KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.429	0.440	0.141	3.054	0.002	
WORK LIFE BALANCE -> KINERJA PEGAWAI	0.117	0.110	0.102	1.142	0.253	
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.304	0.316	0.146	2.076	0.038	

INDIRECT EFFECT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.130	0.135	0.076	1.982	0.046
WORK LIFE BALANCE -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.092	0.104	0.083	1.104	0.270

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.

LAMPIRAN 4: Penyebaran Kuisioner

DOKUMENTASI



(Penyerahan Surat Riset ke Kantor
Kementerian Agama Kota Pekanbaru
Oleh Ibu Rusda, SH selaku Bagian umum)



(Pengambilan Data Primer
Peneliti oleh Bapak Faisal,
Selaku Bagian Kepegawaian)



(Penyerahan Data Kuisioner oleh ibu Rusda, SH,
Selaku bagian umum Kantor Kementerian Agama
Kota Pekanbaru)

- 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.

Penyebaran Kuisioner diKantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

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.



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.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

: B-2067/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/03/2025
: Biasa
: -
: Bimbingan Skripsi

12 Maret 2025

Yth. **Tasriani, M.Ag.**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Silvi Khairunnisa
NIM : 12170124027
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

B-1737/Un.04/F.VII/PP.00.9/02/2025
Biasa

19 Februari 2025

Mohon Izin Riset

Kepala Kantor Kementerian Agama
Arifin Ahmad, Sidomulyo Timur
Jl. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru,
Riau 28289

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

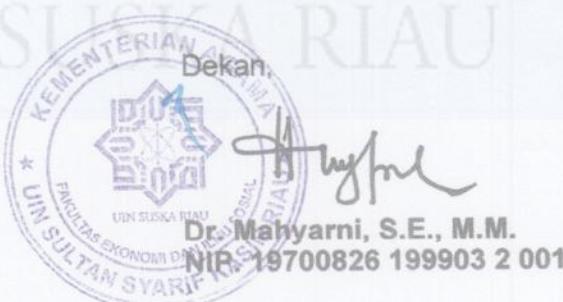
Nama : Silvi Khairunnisa
NIM. : 12170124027
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

permaksud melakukan **Riset** di tempat Bapak/Ibu dengan judul: "Pengaruh Work life balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Adapun data yang diminta :

1. Data Jumlah Pegawai
2. Penilaian Kinerja

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.





Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

YANG BERTANDATANGAN DIBAWAH INI :

NAMA : H. ABDUL WAHID S.Ag.M.I.KOM
NIP : 197206122009121001
JABATAN : KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA KEMENAG KOTA
PEKANBARU

DENGAN INI MENERANGKAN BAHWA :

NAMA : SILVI KHAIRUNNISA
NIM : 12170124027
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
JURUSAN : MANAJEMEN
JENJANG : S1
ALAMAT : DESA BUKIT INTAN MAKMUR RT.004 RW.002 KEC. KUNTO
DARUSSALAM

Telah selesai melakukan Riset di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru (Urusan Pegawai) dari tanggal 19 Februari s.d. 19 Juli 2025 guna mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam rencana penelitian dengan judul :

"PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU"

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Pekanbaru 11 Juni 2025

a.n. Kepala
Ka Subag Tata Usaha





BIOGRAFI PENULIS

Silvi Khairunnisa Lahir di Rokanhulu 20 Mei 2003 Anak dari Ayahanda Jayani dan Ibunda Siti Suminar. Penulis merupakan anak Pertama dari empat bersaudara. Beralamat di Desa Bukit Intan Makmur Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokanhulu. Pendidikan penulis dimulai dari TK Tunas Bangsa, Kemudian Melanjutkan Pendidikan SDN 006 Pagaran Tapah Darussalam dan lulus pada tahun 2015. Penulis melanjutkan Pendidikan SMPN 009 dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya Penulis melanjutkan pendidikan SMK Manajemen Penerbangan Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2021. Penulis melanjutkan Pendidikan Manajemen Strata satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kemudian penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Selanjutnya penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sari Mulya Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Pada tanggal 4 Februari 2025 penulis melaksanakan Ujian Seminar Proposal. Pada tanggal 26 Februari 2025 penulis melaksanakan ujian Komprehensif dan pada tanggal 26 Juni 2025 penulis melaksanakan ujian Munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Work life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Kementerin Agama Kota Pekanbaru”** dan dinyatakan LULUS dengan gelar Sarjana Manajemen (SM).

- 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.