

PENGARUH KINERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah



OLEH:

LULUK FARIDATUROHMAH
NIM: 19681023

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

2024

Hal: Pengajuan Skripsi

Kepada
Yth. Rektor IAIN Curup
Di-
Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara **Luluk Faridaturohmah** mahasiswa IAIN Curup yang berjudul: **Pengaruh Kinerja dan *Work Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**. Sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima Kasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

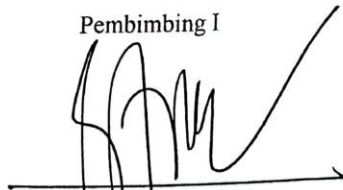
Curup, 06 November 2023

Pembimbing II



Sineba Arli Silvia, S.E.I., M.E
NIDN.2019059105

Pembimbing I



Dr. Muhammad Istan, S.E., M.Pd., M.M
NIP.19750219 20060411008

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luluk Faridaturohmah
NIM : 19681023
Fakultas : Syariah Dan Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kinerja dan Work Life Balance terhadap
Prestasi Kerja Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia menerima hukuman atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 08 November 2023

Peneliti,


1000
METERAL
TEMPER
41261AJX545987029
Luluk Faridaturohmah
NIM. 19681023



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jln. Dr. AK Gani Kotak Pos 108 Telp.(0732) 21010-7003044 Fax .(0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook:Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email
Fakultassyariah&Ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

No 034 /In.34/FS/PP.00.9/12/2023

Nama : **Luluk Faridaturohmah**
NIM : **19681023**
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**
Prodi : **Ekonomi Syariah**
Judul : **Pengaruh Kinerja dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari Tanggal : **Kamis, 30 November 2023**
Pukul : **08.00 – 09.30WIB**
Tempat : **Ruang 1 Gedung Munaqasyah Syariah dan Ekonomi Islam**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Ekonomi Islam.

TIM PENGUJI

Ketua

Habiburrahman, S.H., M.H
NIP. 19850329 201903 1 005

Sekretaris

Ridhokimura Soderi, M.H
NIP. 19930720 202012 1 002

Penguji I

Mega Ilhamiwati, M.A
NIP. 19861024 201903 2 007

Penguji II

Pefriyadi, S.E., M.M
NIP:19870201 202012 1 003

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam

Dr. Ngadri Yusro, M.Ag
NIP. 19690206 199503 1 001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kinerja dan *Work Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik di Kabupaten Rejang Lebong**”. yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi tingkat Sarjana (S.1) pada Institut Agama Islam Negeri Curup, Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umat muslim yang mengikuti ajaran hingga akhir zaman.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tanpa ada dorongan dan bantuan berbagai pihak, maka tidak mungkin terselesaikan skripsi ini pada tepat waktu. Untuk itu dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memberikan sumbangsih dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Orang tuaku, bapak tercinta Tukimin dan ibu tersayang Siti Rofi'ah beserta saudara-saudaraku yang memberikan dukungan, semangat serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Drs.H. Ngadri Yusro, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

4. Mega Ilhamiwati, M.A selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah sekaligus penasehat akademik yang selalu bersedia memberikan nasehat khususnya dalam proses akademik peneliti.
5. Dr. Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM dan Ibu Sineba Arli Silvia S.E.I., ME selaku Dosen Pembimbing I dan II, yang telah membimbing serta mengarahkan peneliti, terima kasih atas dukungan, doa, waktu, dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Mega Ilhamiwati, M.A dan Pefriyadi, S.E., MM selaku penguji I dan II, yang telah memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Curup beserta seluruh karyawan, yang telah mengarahkan dan memberi kemudahan, arahan kepada peneliti dalam memperoleh referensi dan data-data dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dan Karyawan IAIN Curup yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada peneliti selama berada dibangku kuliah.
9. Teman-teman seperjuangan Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2019
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti juga sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun terutama dari pada pembaca dan dari dosen pembimbing. Mungkin dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Atas kritik dan saran dari pembaca dan dosen pembimbing, peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga dapat menjadi pembelajaran

dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi peneliti dan pembaca.

Curup, 6 Desember 2023

Peneliti



Luluk Faridaturohmah
NIM: 19681023

MOTTO

“Dan orang-orang yang bersungguh-sungguh untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah beserta orang-orang yang berbuat baik.”

(QS.Al-Ankabut: 69)

*“ Selagi Ada Kemauan Disitu Ada Jalan,
Berdoa Dan Berusahalah
Karena Kita Tidak Bisa Apa-Apa Tanpa Allah Swt
Tapi Yakinlah Kita Bisa Atas Izin Allah Swt”*

(Luluk Faridaturohmah)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah tiada hentinya diucapkan penulis ketika dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Dibalik penyusunan skripsi ini, penulis tidak akan mampu menyelesaikan tanpa bantuan, doa, serta semangat dari berbagai pihak oleh karena itu, saya ingin menghaturkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Engkaulah Zat yang Maha Kuat, yang menanamkan kekuatan dalam hatiku agar aku tidak menyerah pada kesulitan hidup dan mampu beristiqomah dalam keyakinanmu. Aamiin..
2. Nabi Muhammad SAW, karena petunjukmu akhirnya kita bisa terbebas dari zaman jahiliyah, dan kita bisa menjadi ummat yang di rahmati Allah SWT,Aamiin...
3. Kepada kedua orang tuaku Bapak Tukimin dan Ibu Siti Rofi'ah yang selalu memberikan semangat dalam setiap hariku, mencukupi semua kebutuhanku, selalu berjuang hanya untuk membuat anakmu ini agar menjadi manusia dengan berpendidikan yang baik, engkau ajarkanku untuk tidak menyerah dalam keadaan apapun, selalu memberikan doa sehingga aku dapat menyelesaikan pendidikan ini. Terimakasih Bapak dan ibuku yang paling aku sayang tanpa kalian aku bukan apa- apa, semoga pengorbanan kalian selama ini bisa membawa kalian kejannahnya.
4. Untuk adikku tersayang Prima Rostandi yang telah menjadi salah satu motivator dalam kehidupanku, memberikan doa dan semangat untukku.

5. Untuk seluruh keluarga baik dari pihak bapak ataupun ibu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih untuk support dan doa kalian sehingga saya terus bersemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk teman-temanku Rifka, Ulva, Ines, Dosi, Ani, Yuda, Nanda F, Hanif, dan Rio, terima kasih telah hadir dan terus membersamaiku.
7. Teman- teman kamar 8 khodijah dan ekonomi syariah lokal A Angkatan 2019, terimakasih untuk silaturahmi yang telah diberikan.
8. Seluruh pihak yang tidak bisa ku tuliskan satu persatu, semoga kita semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

ABSTRAK

**Luluk Faridaturohmah (19681023): Pengaruh Kinerja dan *Work Life Balance*
Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Studi Kasus BPS
Kabupaten Rejang Lebong)**

Sumber daya manusia tidak boleh disepelekan dan harus diperhatikan agar mendorong setiap perusahaan untuk beroperasi lebih efisien, efektif, dan produktif guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana total populasi sama dengan jumlah sampel. Alasan dilakukannya total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah keseluruhan responden 28 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Uji statistik yang terdiri dari uji t untuk menguji variabel secara persial, serta uji F untuk menguji antar variabel secara bersama-sama. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t Kinerja (X1) apabila t_{hitung} 2,145 lebih besar dari t_{tabel} 1,708 ($2,145 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,038 < 0,05$) hal ini menunjukkan variabel Kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y), *Work Life Balance* (X2) apabila t_{hitung} 2,589 lebih besar dari t_{tabel} 1,708 ($2,589 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$) hal ini menunjukkan variabel *Work Life Balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Uji F nilai $F_{hitung} = 12,174$ dan $F_{tabel} = 3,37$ diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $12,174 > 3,37$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas Kinerja (X1) dan *Work Life Balance* berpengaruh secara bersama-sama (simultan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja).

Kata Kunci : Kinerja, *Work Life Balance*, Prestasi Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Hipotesis	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian	12
F. Kajian Literatur.....	13
G. Penjelasan Judul	18
H. Metodologi Penelitian.....	22
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA ANALISIS.....	33
A. Landasan Teori.....	33
1. Kinerja.....	33
2. Work Life Balance.....	31
3. Prestasi Kerja.....	43
B. Kerangka Pemikiran.....	48

BAB III KEADAAN UMUM WILAYAH PENELITIAN	50
A. Sejarah Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.....	50
B. Visi dan Misi BPS Kabupaten Rejang Lebong.....	54
C. Tujuan Pelaksanaan BPS Kabupaten Rejang Lebong	54
D. Tujuan dan Fungsi BPS Kabupaten Rejang Lebong.....	55
E. Motto BPS Kabupaten Rejang Lebong.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	71
A. Uji Instrumen	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reabilitas	63
B. Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Normalitas.....	64
2. Uji Multikolinearitas.....	65
3. Uji Heteroskedastisitas.....	67
C. Uji Hipotesis.....	68
1. Regresi Linier Berganda.....	68
2. Uji T.....	70
3. Uji F.....	71
4. Uji Koefisien Determinasi R^2	73
D. Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 2.1 Kerangka Analisis	49
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Umur	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Karyawan	3
Tabel 1.2 Skala Likert.....	26
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas.....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji T	70
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi R_2	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong adalah sebuah badan pemerintah yang bertanggung jawab dalam menyediakan data dan informasi statistik berkualitas, yang harus akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Dengan data dan informasi statistik yang berkualitas, pemerintah dapat mempercepat pertumbuhan melalui kebijakan pembangunan yang tepat. Kegiatan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih (*clean government*) adalah hal yang mutlak diterapkan bagi kepercayaan masyarakat. Keterbukaan atau setidaknya transparansi instansi pemerintah dalam memberikan informasi (termasuk informasi statistik) mengharuskan pemerintah untuk menyajikan informasi yang obyektif, akurat, tepat waktu, terpercaya, dan lengkap. Oleh karena itu, BPS Kabupaten Rejang Lebong perlu menyusun rencana strategis (Renstra) yang komprehensif dalam bidang statistik, sehingga dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan secara tidak langsung dapat mempercepat terwujudnya *good governance* dan *clean government*.¹

BPS juga berfungsi sebagai pusat acuan statistik yang bertindak sebagai inisiator dalam koordinasi, kerjasama, dan pengembangan statistik. Dalam hal ini, BPS aktif memimpin penyusunan konsep standar, definisi,

¹ Ir Siswanto, *Badan Pusat Statistik Kabupaten Kaimana Kepala*, 2013, hal.4.

klasifikasi, dan ukuran yang harus diterapkan oleh semua penyelenggara kegiatan statistik agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki tingkat perbandingan yang tinggi. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan. Setiap organisasi biasanya memiliki departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk merekrut, melatih, membayar, memotivasi, dan menjaga karyawan agar memiliki sikap profesional. Karyawan dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi, atau perusahaan memiliki kedudukan yang strategis.²

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

² Rido Sanjaya, *Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi* (Jakarta: PTVIndeks, 2020): hal 24.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.³

Pentingnya sumber daya manusia harus diakui dan diperhatikan agar perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efisien, efektif, dan produktif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Penilaian Karyawan Terbaik Berdasarkan Kriteria yang telah ditetapkan di Instansi BPS Kabupaten Rejang Lebong

Penilaian (Core Value) Karyawan Lainnya, Dengan Besaran Nilai 1 Hingga 9	
1	Profesional Kompeten, Efektif, Efisien, Inovatif dan Sistematis
2	Integritas Dedikasi, Disiplin, Konsisten, Terbuka, dan Akuntabel
3	Amanah Terpercaya, Jujur, Tulus dan Adil

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.1 data penilaian BPS untuk bisa menjadi karyawan terbaik harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan yaitu harus profesional, integritas dan juga amanah. Setiap karyawan berharap dapat mempertahankan posisi mereka dengan menerima penggantian yang setara dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Faktor

³ Novia Silaen, *Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama (Bandung, Widhina Media Utama, 2021), hal.13

emosional termasuk perasaan dan ekspresi diri mengenai pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi seperti keseimbangan dan kualitas hidup kerja (*work life balance*). Selain uang, karyawan juga mencari keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaan.

Karyawan membutuhkan penghargaan atas pekerjaan mereka, membentuk hubungan sosial, merasa kompeten dalam pekerjaan, dan tentang ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan seperti tugas yang harus segera diselesaikan sehingga terkadang harus dibawa pulang atau lembur. Tentu saja, hal ini mengganggu waktu yang dihabiskan karyawan di luar pekerjaan untuk keluarga atau kepentingan pribadi. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan mereka dari perusahaan (kepuasan kerja), mereka memberikan balasan dengan kinerja kerja yang baik untuk perusahaan. Salah satu kebutuhan karyawan adalah kesempatan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Situasi di mana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain disebut *work life balance*.⁴

Salah satu tantangan di masa depan adalah menciptakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas ditujukan untuk meningkatkan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah kekayaan utama suatu institusi, karena

⁴ Reza Ma'ruf, *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*, Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, no. 1 (26 April 2021): hal.112.

tanpa mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, tergantung pada keahlian, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang digunakan. Oleh sebab itu, prestasi kerja karyawan sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Jika prestasi kerja karyawan rendah, maka kualitas dan produktivitas kerja akan menurun, yang berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mencatat hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan perusahaan, prestasi kerja karyawan harus ditingkatkan dengan berbagai cara. Prestasi dalam bekerja merupakan kebutuhan yang ingin dicapai setiap individu. Prestasi kerja karyawan berbeda-beda karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan motivasi yang berbeda dalam melaksanakan tugas.⁵ Beberapa karyawan mungkin kurang terampil, memiliki kemampuan, pengetahuan, atau kompetensi yang rendah sehingga gagal menyelesaikan tugas tepat waktu. Oleh karena itu, memberikan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan kepuasan pelanggan yang lebih banyak. Pelatihan wajib bagi karyawan

⁵ Nurrofi, Akhmad. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)* Vol 3. No.1 (oktober 8, 2015): hal 29.

untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mendukung peningkatan prestasi kerja.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Konsep keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah dijelaskan oleh banyak orang, dan sebagian besar kerja mengharuskan individu menyelesaikan tugas-tugas resmi saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, kehidupan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan dapat memengaruhi pikiran psikologis karyawan dan mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Dalam hal ini, keseimbangan terjadi ketika terdapat keselarasan antara pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental.⁶

Kesejahteraan karyawan berdampak pada keberhasilan perusahaan atau instansi tersebut. Sebagai contoh, karyawan yang merasa baik dan menghadapi sedikit stres di tempat kerja dan di rumah akan mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, manajemen harus mencari berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketidakpuasan kerja pada karyawan merupakan suatu sikap atau ungkapan atas ketidaksesuaian kondisi pekerjaan, baik secara psikologis maupun fisik. Untuk mengatasi

⁶ M Iqbal Sabarin Sukur dan Ade Irma Susanty, *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk* (Studi Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen), 2021, hal.3.

kemungkinan terburuk yang dapat terjadi akibat rendahnya kepuasan kerja, banyak organisasi atau perusahaan kini menerapkan *work life balance*. *Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* juga merupakan faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan dengan tujuan menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan.⁷

Adapun hasil wawancara awal kepada staf TU BPS Kabupaten Rejang Lebong, bahwa di BPS mempunyai beberapa program agar terciptanya *work life balance* yaitu sebagai berikut:⁸

1. Melakukan olahraga seperti bulu tangkis disetiap hari jum'at pagi.
2. Bermain futsal disetiap hari senin sore
3. Liburan bersama dengan seluruh karyawan kantor disetiap akhir tahun.

Seluruh karyawan ikut serta dalam kegiatan liburan yang dilaksanakan setiap akhir tahunnya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat menikmati liburan sehingga bisa membuat kebahagiaan tersendiri dalam kehidupannya, sehingga karyawan tidak merasa stres menjalani dunia kerja.

Pasal 88 UU Ketenagakerjaan tersebut mengatur tentang setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

⁷ M Iqbal Sabarin Sukur dan Ade Irma Susanty, 2021, hal.3.

⁸ Erzal (Staf Tu BPS), *Wawancara Pribadi*, Senin Tanggal 9 Januari 2023. Pukul 14.20

penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Allah SWT memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana Firman-Nya:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At Taubah [9]: 105)

Dalam riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi

Wasallam, bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah)".

Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut telah diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Sebenarnya menurut Islam, majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati.

Jika ditunda, hal itu menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah upah yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi pekerjaannya, majikan haruslah menepati janjinya. Menunda pemberian gaji kepada pegawai padahal majikan tersebut mampu termasuk kedzaliman.⁹

Keinginan dan kemampuan manusia tidak cukup efisien untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana melakukannya. Prestasi adalah perilaku aktual yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang telah dilakukan karyawan dalam peran mereka. Jusmaliani, seorang ahli ekonomi Islam, menyatakan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen, sedangkan manajemen adalah aplikasi ekonomi, dan salah satu kelemahan mendasar dari teori ekonomi tradisional adalah anggapan bahwa orang adalah. pada dasarnya makhluk ekonomi egois (*homo economicus*). Islam tidak memandang manusia “seburuk” ini, Islam menempatkan manusia sebagai makhluk termulia, sehingga pengelolaannya pun tidak dapat merendahkan derajatnya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mendeskripsikan dan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi untuk karyawan yang akan dituangkan dalam proposal yang berjudul

⁹ Fuad Riyadi, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, No. 1 (2015): hal.22

“Pengaruh Kinerja dan *Work Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik di Kabupaten Rejang Lebong?.
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik di Kabupaten Rejang Lebong?.
3. Apakah kinerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik di Kabupaten Rejang Lebong?.

C. Hipotesis

Menurut Arikunto, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan peneliti, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Fungsi dari hipotesis menurut Singarimbun, hipotesis memberikan informasi tentang variabel-variabel penelitian serta hubungannya. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh hipotesis menurut Arikunto yang mengutip dari *Brog* dan *Gall* adalah sebagai berikut:¹⁰

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (beta, Bandung, 2014), hal. 93

1. Hipotesis harus dirumuskan dengan singkat dan jelas.
2. Hipotesis harus dengan nyata menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih.
3. Hipotesis harus didukung oleh teori-teori yang dikemukakan para ahli atau hasil peneliti yang relevan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rudyanto Simajuntak yang membahas tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan memperoleh hasil bahwa Secara parsial kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT Harini Mandiri Medan.¹¹

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Surya Rachma Aditya yang membahas tentang Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa secara parsial penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.¹²

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan diatas, dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:¹³

1. H_1 : Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong
- H_0 : Kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

¹¹ Rudyanto Simajuntak, Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan, "Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, JUIIM, Vol 2. No.2 (Juli 2020): hal.32-46

¹² Surya Rachma Aditya, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, "Jurnal Administrasi Bisnis, (JAB), Vol 3. No. (1 Maret 2015): hal.25

¹³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2014. hal. 93

2. H_2 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong

H_0 : *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

3. H_3 : Kinerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong

H_0 : Kinerja dan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kinerja terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja dan juga *work life balance* terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang dimiliki terutama dibagian sumber daya manusia agar dapat diterapkan kedepannya.

b. Bagi Instansi

Diharapkan kajian ini dapat menjadi acuan bagi pengambilan kebijakan Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong terkait stabilitas ekonomi masyarakat, khususnya bagi masyarakat yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.

c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengetahuan bagi mahasiswa mengenai pentingnya menjadi sumber daya manusia yang unggul sebelum terjun ke dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan, menambah masukan agar penelitiannya bisa lebih mendalam dan luas.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi peneliti berupa pemahaman mendalam mengenai BPS

c. Bagi Karyawan

Meningkatkan pemahaman informasi yang komprehensif, meningkatkan kekuatan diri, kecerdasan dalam pengembangan informasi.

F. Kajian Literatur

Kajian literatur merupakan pencarian dan penelitian dengan cara mencari diberbagai sumber buku, jurnal maupun dari terbitan lain yang ada hubungannya terhadap masalah penelitian, agar menghasilkan karya tulisan yang berhubungan dengan topik ataupun sebuah isi tertentu.¹⁴

1. Mukti, Dwi Rafita, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, And Lilik Farida. *"Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi," E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi Vol. VI : 175, Universitas Jember, 2019.*

Permasalahan penelitian ini adalah Kabupaten Banyuwangi mengalami peningkatan perekonomian yang begitu pesat selama enam tahun terakhir. Berdasarkan laporan kinerja Kabupaten Banyuwangi Tahun 2015, dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan, Kabupaten Banyuwagi menyelenggarakan dengan prinsip pada pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil. Untuk mencapai hal tersebut

¹⁴ Amri Marzali, "Menulis Kajian Literatur," "Jurnal Etnografi Indonesia Vol.1 No.2 (Desember 2016): hal 27.

perlu adanya perbaikan pada sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting dalam organisasi pemerintahan¹⁵

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Jenis penelitian adalah jenis studi kausal yaitu tipe penelitian karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang sebanyak 80 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling dan diperoleh 37 responden sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur/path. Hipotesis pada penelitian ini antara lain penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian Kinerja berbasis e-

¹⁵ Amri Marzali, "Menulis Kajian Literatur," *Jurnal Etnografi Indonesia* Vol.1 No.2 (Desember 2016): hal 27.

kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai. Artinya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan.¹⁶

2. Malikha Syawal Fadilla, “Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wirakencana Yasapiranti”, Universitas Tridinanti, 2023.

Permasalahan Penelitian ini adalah menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena seringnya tidak tepat waktu saat menerima hak mereka berupa gaji maupun tunjangan dan karyawan sering melakukan protes untuk menaikkan upah lembur. Sehingga membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan adanya permasalahan ini, seharusnya pemilik perusahaan memelihara sumber daya manusia lebih dari sekedar karyawan dan menjadikan aset perusahaan ataupun mitra dalam berusaha.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Pertama, terdapat secara signifikan Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti, dengan nilai signifikan F sebesar 0.051

¹⁶ Mukti Dwi Rafita. "Penerapan Sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi." E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi 6.2 (2019): 175-180.

< 0.05. Kedua, secara parsial tidak terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, $0.248 > 0.05$. Ketiga, secara parsial terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti, $0.013 < 0.05$. Keempat, secara parsial tidak terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti, $0.879 > 0.05$.¹⁷

3. **Shafa Ardita Dewi, Widiartanto, Sari Listyorini, “Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 11 No. 4 2022, Universitas Diponegoro Indonesia, 2022.**

Permasalahan penelitian ini adalah sumber daya perusahaan yang paling berperan dalam menunjang berjalannya kegiatan perusahaan adalah karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang mengalami penurunan dari tahun 2018 ke tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif antara kompensasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel dari penelitian ini adalah 108 karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang. Tipe penelitian ini adalah explanatory research. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara pendahuluan dan kuesioner. Data dianalisis dengan uji regresi dan uji Sobel.

¹⁷ Fadilla, Malikha Syawal, “Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wirakencana Yasapiranti” (Skripsi, Palembang, Universitas Tridinanti, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagian, 5) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagian. Peneliti menyarankan agar PT. KAI (Persero) dapat mempertimbangkan kembali pemberian jumlah kompensasi yang dapat memenuhi harapan karyawan dan dapat lebih memperhatikan dan mengidentifikasi praktik *work life balance*. Sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel bebas kompensasi dan *work life balance* serta variabel terikat prestasi kerja karyawan.¹⁸

4. Dian Intan Tangkeallo,"Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja", Cam Journal : Change Agent For Management Journal Volume. 2 No. 2 Oktober 2018, Universitas Kristen Indonesia Toraja, 2018.

Permasalahan penelitian ini adalah karyawan bekerja didorong oleh pemenuhan kebutuhan hidupnya. Perilaku pegawai dalam bekerja pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kepuasan sehingga perlu diperhatikan hal-hal yang mampu memotivasi pegawai tersebut.

¹⁸ Shafa Ardita Dewi, Widiartanto Widiartanto, dan Sari Listyorini, "Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Kai (Persero) Daop 4 Semarang)," (*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*) 11, No. 4 (20 Oktober 2022): hal 30.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hidup seimbang apakah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, sehingga hipotesis diterima, (2) hasil analisis langsung Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima, (3) Keseimbangan hidup kerja secara positif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, (4) kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.¹⁹

G. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami dari judul penelitian **“Pengaruh Kinerja dan *Work Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”**

¹⁹ Tangkeallo, Dian Intan. *Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja*. Cam Journal: Change Agent For Management Journal 2.2 (2018): 200-213.

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.²⁰

2. *Work life Balance*

Work life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* juga merupakan faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja.²¹

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²² Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan

²⁰ Syafrina, Nova, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8.4 (22 Januari 2017): hal 12.

²¹ Sukur Dan Susanty, *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk* (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen), hal.3.

²² Yulandri Dan Onsardi, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," hal.632.

produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.²³

H. Kerangka Analisis

1. Indikator Kinerja

Menurut Simamora pada umumnya indikator kinerja dapat dibagi menjadi lima yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Kreatifitas
- 5) Tanggung Jawab.²⁴

2. Indikator *Work life balance*

Menurut J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, indikator *work life balance* adalah sebagai berikut:

- 1) *Time balance* atau keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga.
- 2) *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam - pekerjaannya maupun keluarga.

²³ Yulandri Dan Onsardi, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," hal.632.

²⁴ Katidjan, Purwanto S, Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. "Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, " MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7 No.3 (5 September 2017): hal 15.

- 3) *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga.²⁵

3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut:

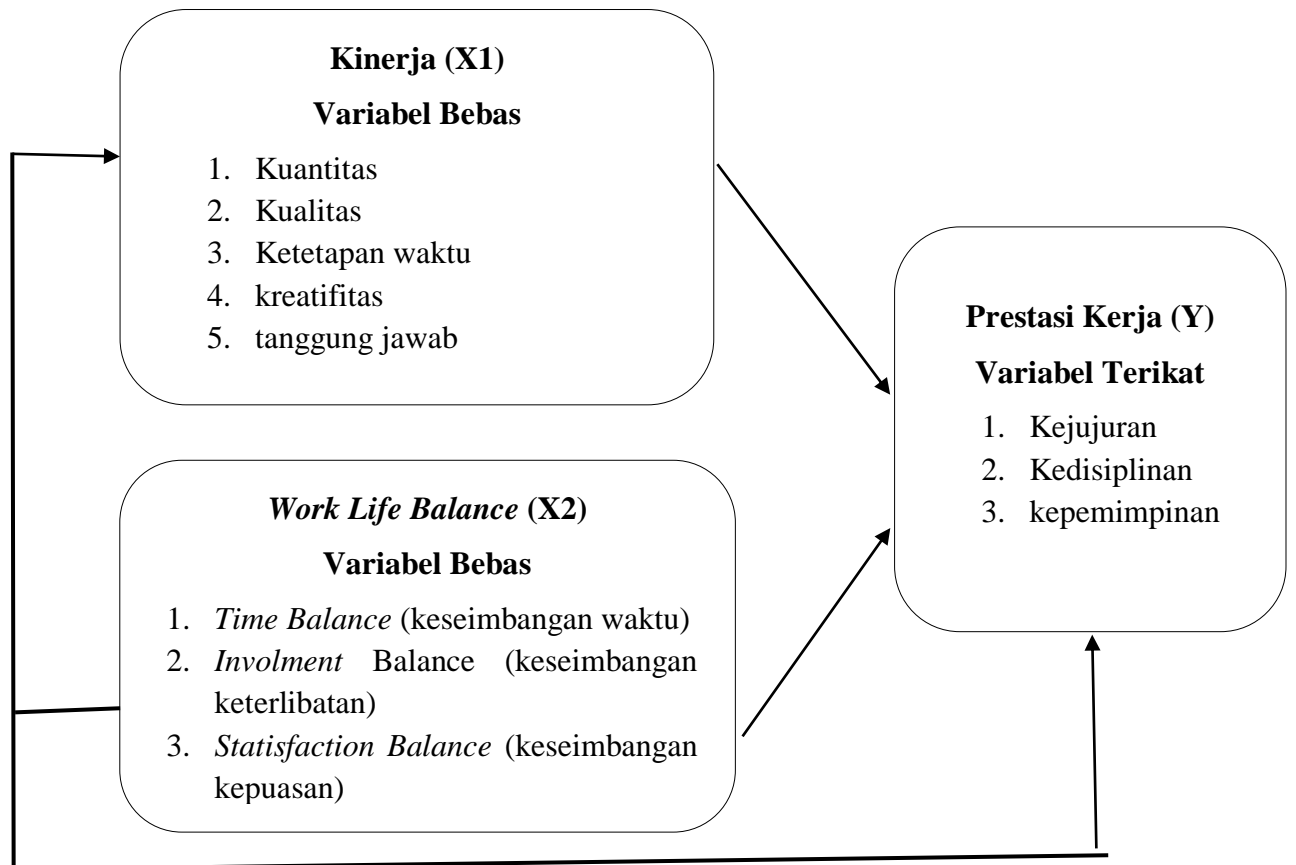
- 1) Kejujuran
- 2) Kedisiplinan
- 3) kepemimpinan.²⁶

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara kerangka pemikiran dengan paradigma penelitian berikut ini:

²⁵ Mea, Maria HC D, and Hyronimus Hyronimus. *Pengaruh Work From Home terhadap work-life balance pekerja perempuan di Kota Ende*. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi). 7.2 (2020).

²⁶ Tanjung, Hasrudy. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 15.1 (2017).

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



I. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.²⁷ Metode kuantitatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data, menggunakan alat penelitian, menganalisis data

²⁷ Darwin, Muhammad, et al. *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia, 2021, hal. 20

kuantitatif atau statistik untuk menguji apakah ada hubungan antara aspek-aspek yang berbeda. terhadap situasi yang ada. Subyek penelitian ini adalah pegawai BPS Kabupaten Rejang Lebong.²⁸

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah total dari satuan-satuan atau orang-orang yang karakteristiknya akan diteliti, dan ini disebut unit analisis dan dapat berupa orang, institusi, dan objek. Seluruh Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong yang ditetapkan oleh penelitian ini, dengan jumlah populasi sebanyak 28 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya sedang dipelajari. Sampel yang baik yang kesimpulannya dapat diterapkan pada populasi adalah sampel yang representatif atau dapat menggambarkan karakteristik populasi. Sampel yang diambil dari peneliti adalah karyawan BPS di Kabupaten Rejang Lebong. Teknik yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 28 orang untuk menjadi responden. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana total populasi sama dengan jumlah sampel. Alasan dilakukannya total sampling karena jumlah populasi kurang dari

²⁸ Darwin, Muhammad, et al. *Metode penelitian pendekatan kuantitatif..* 2021, hal. 20

100 orang. Menurut Sugiono, maka seluruh populasi dijadikan sampel.²⁹

3. Sumber Data

Sumber bahan penelitian adalah objek dari mana informasi itu diperoleh. Sumber data menunjukkan darimana asal data yang dikumpulkan dan siapa yang diwawancarai sehubungan dengan penelitian, jadi pengumpulan data bersifat primer dan sekunder.³⁰

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Informasi diperoleh langsung dari responden atau subjek survei atau yang ada hubungannya dengan subjek survei. Informasi tersebut dapat berupa wawancara, kuesioner dan observasi yang dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong. Dalam penelitian ini, informasi dasar diperoleh dari jawaban kuesioner Sekretaris Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong, Kabid, Kepala Dinas dan seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.

b. Data sekunder

Informasi yang diperoleh suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk jadi berupa publikasi. Itu sebelumnya dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau pihak berwenang di luar penelitian.

²⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* hal. 83

³⁰ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.62

Berdasarkan keterangan tersebut yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini, yaitu buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, jurnal-jurnal atau internet yang berkaitan dengan penelitian sehingga mendukung keaslian data.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan valid dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:³¹

a. Observasi

Observasi adalah metode dan teknik pengumpulan data terbaik dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala dan fenomena yang terjadi pada subjek. Dalam penelitian ini, pengamatan dilakukan langsung di tempat penelitian yaitu di Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong, untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Adapun jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan, yang mana peneliti tidak langsung terlibat dalam aktivitas-aktivitas yang diamatinya. Peneliti melakukan observasi untuk melihat bagaimana manajer atau supervisor memberikan penghargaan atas kinerja dan prestasi karyawan.

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia, 2014): hal 90.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah upaya untuk mengumpulkan informasi dengan mengirimkan serangkaian pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden secara tertulis. Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang ada di kuesioner. Kuesioner bersifat kolaboratif dalam arti responden diharapkan meluangkan waktu dan menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan petunjuk tertulis. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong. Skala *Likert* digunakan

untuk mengukur respons subjek pada skala 5 poin pada interval yang sama. Untuk poin ini, yang dapat dikemukakan sebagai berikut:³²

1.5 Skala *Likert*

Simbol	Skor	Keterangan
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	N	Netral
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiono, 2019

³² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 2014. hal 90.

c. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data untuk mengajukan pertanyaan dan jawaban berdasarkan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian. Jenis wawancara yang digunakan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan staf Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.

d. Dokumentasi

Kumpulan data yang tersedia biasanya berupa surat, catatan, laporan, foto, dan bisa juga berupa server dan flashdisk. Informasi ini tidak dibatasi oleh ruang atau waktu. Dokumen yang diperoleh peneliti berupa informasi jumlah pegawai yang terdaftar sebagai pegawai dan hasil kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong.

5. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Berikut alat analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian:

a. Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Pada penelitian ini uji validitas membandingkan

nilai r -hitung dengan nilai r -tabel (df) = $n-2$, uji validitas ini biasanya dikatakan valid dengan kriteria uji validitas pada taraf signifikan (α) = 0,05, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka bisa dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka dinyatakan tidak valid.³³

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya jika tanggapan orang tersebut terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas penelitian ini diukur dengan koefisien *Cronbach Alpha* dengan menggunakan program SPSS22. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya tidak baik.³⁴

b.Uji Asumsi Klasik

Uji hipotesis klasik bertujuan untuk melihat apakah asumsi model regresi terpenuhi atau tidak. Jika terpenuhi, model regresi yang diperoleh dapat digunakan sebagai nilai estimasi (hipotesis). Di mana asumsi diuji:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah bahan penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini

³³ Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, 2019. hal 69

³⁴ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS*, 2016. hal 47

menggunakan uji statistik non parametrik Shapiro Wilk, dengan beberapa kriteria:

- a. Jika nilai Aymp. Sig (2-Tailed) $> 0,05$ data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Asymp. Sig (2tailed) $< 0,05$ data tidak berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki masalah multikolinearitas dan tidak boleh ada korelasi antar variabel independen. Juga ditunjukkan dengan nilai VIF dan Toleransi ketika nilai VIF < 10 dan toleransi < 1 maka model regresi independen multikolinearitas. dengan demikian asumsi multikolinearitas terpenuhi (bebas dari multikolinearitas). *Variance Inflation Factor* (VIMulF) dari variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki angka kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel penelitian.

3) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam model regresi, dasar pengambilan keputusan adalah jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik

tersebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikannya $> 0,05$.³⁵

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh gaji dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk menaksir bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X1 = Kinerja

X2 = *Work Life Balance*

a = konstanta yang merupakan rata – rata nilai Y pada saat nilai X1, dan X2 = 0

³⁵ Bolung, Rio Vicky, Silcyljeova Moniharapon, and Genita G. Lumintang. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.3 (2018).

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel bebas

e = eror

2) Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel Kinerja (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap prestasi kerja (Y). dengan memperlihatkan tingkat signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan didapatkan sebesar $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.³⁶ Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

3) Uji Koefisien Regresi Simultan(Uji F)

Uji kelayakan model uji-F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari = 0,5 maka model regresi ini dapat digunakan sebagai alat analisis.³⁷

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

³⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), hal.99.

³⁷ Setiawan, Kadek Ary, and Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten badung*. Diss. Udayana University, 2016.

begitupun sebaliknya.³⁸

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk bisa mengetahui seberapa besarkah kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi variabel terikat sangat terbatas.³⁹

³⁸ Ghozali, hal.98.

³⁹ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Bantul-Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2022), hal.5

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Definisi Kinerja

Sedarmayanti, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada Perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.⁴⁰

Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Murti dan Srimulyani, mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan

⁴⁰ Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.

meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Damayanti, mengungkapkan bahwa kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan.⁴¹

Tujuan penilaian kinerja menurut Alwi secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development, yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi rill yang dicapai individu.

⁴¹ Damayanti, Ariska, and Iwan Kurniawan Subagja. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 11.1 (2023): 710-718.

2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.

3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

a). Kinerja Berdasarkan Jenisnya

Menurut Schuler dan Jackson bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:⁴²

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

⁴² Damayanti, Ariska, and Iwan Kurniawan Subagja. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya, 2023. hal. 73.

b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja

respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c). Indikator-Indikator Kinerja

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standart kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya, Menurut Sedarmayati, Indikator-indikator kinerja adalah:⁴³

1) Kuantitas.

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Kualitas.

Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

⁴³ Damayanti, Ariska, and Iwan Kurniawan Subagja. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya, 2023. hal. 71-72

4) Kreatifitas.

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Tanggung jawab.

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2. Definisi *Work Life Balance*

Istilah *work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. Dundas dalam mendefinisikan *work life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.⁴⁴

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

⁴⁴ Muliawati, Tryana, and Agus Frianto. Peran *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literature. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8.2 (2020): hal. 606-619.

menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Menurut Wambui et al, *work life balance* dimaksudkan untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. *Work life balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda pada kehidupan kerja dan pribadi.⁴⁵

Menurut Lockwood *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Menurut Greenhaus et al. keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.⁴⁶

a). Stressor kerja meliputi empat komponen yaitu:

Menurut Fisher *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu:

⁴⁵ Muliawati, Tryana, and Agus Frianto. Peran *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial, 2020. hal. 60-61.

⁴⁶ Aseptia, Uki Yonda, and Sekar Harumi Putri Maruno. Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11.2 (2017): hal. 77-85.

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, meliputi energy yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energy untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.⁴⁷

b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi *work life balance* seseorang yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan luar kerja. Menurut summer dan knight terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu

⁴⁷ Adiningtiyas, Nurul, and Amy Mardhatillah. Work life balance index among technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 5.3 (2016): hal.327-333.

ketika masih kecil dengan *work life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.

2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalkan konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi.

3. Karakteristik Pekerjaan

Beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut valcour jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit menyediakan waktu untuk domain

yang lain. Walaupun persepsi dan penilaian tentang work life balance antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance*.⁴⁸

c). Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance*

Menurut Mc Donald et al. terdiri dari *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Adapun *satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Menurut Hudson, terdapat tiga aspek *work-life balance* yaitu sebagai berikut:⁴⁹

⁴⁸ Ula, Ilma Iftahul, Ikra Rahma Susilawati, and Selly Dian Widyasari. Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* (2015): hal.13-22.

⁴⁹ Ula, Ilma Iftahul, Ikra Rahma Susilawati, and Selly Dian Widyasari. 2015. hal.13-22.

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

3. Definisi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan mengatakan “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁵⁰ Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Sunyoto, prestasi kerja merupakan perwujudan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Handoko merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi

⁵⁰ Tanjung, Hasrudy. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* (2017). hal 20

kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.⁵¹

Menurut Rivai prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

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

Menurut Sutrisno prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja

⁵¹ Sari, Elisa, and Rina Dwiarti. Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* (2018): hal. 58-77.

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja pegawai.⁵²

a). Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara Tujuan penilaian Prestasi Kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir.

⁵² Tanjung, Hasrudy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15.1 (2015).

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik. Variabel individu dapat diukur berdasarkan variabel yang berhubungan dengannya.⁵³

c). Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

⁵³ Nurrofi, Akhmad. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)* 3.1 (2012).

1) Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

2) Kedisiplinan

Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

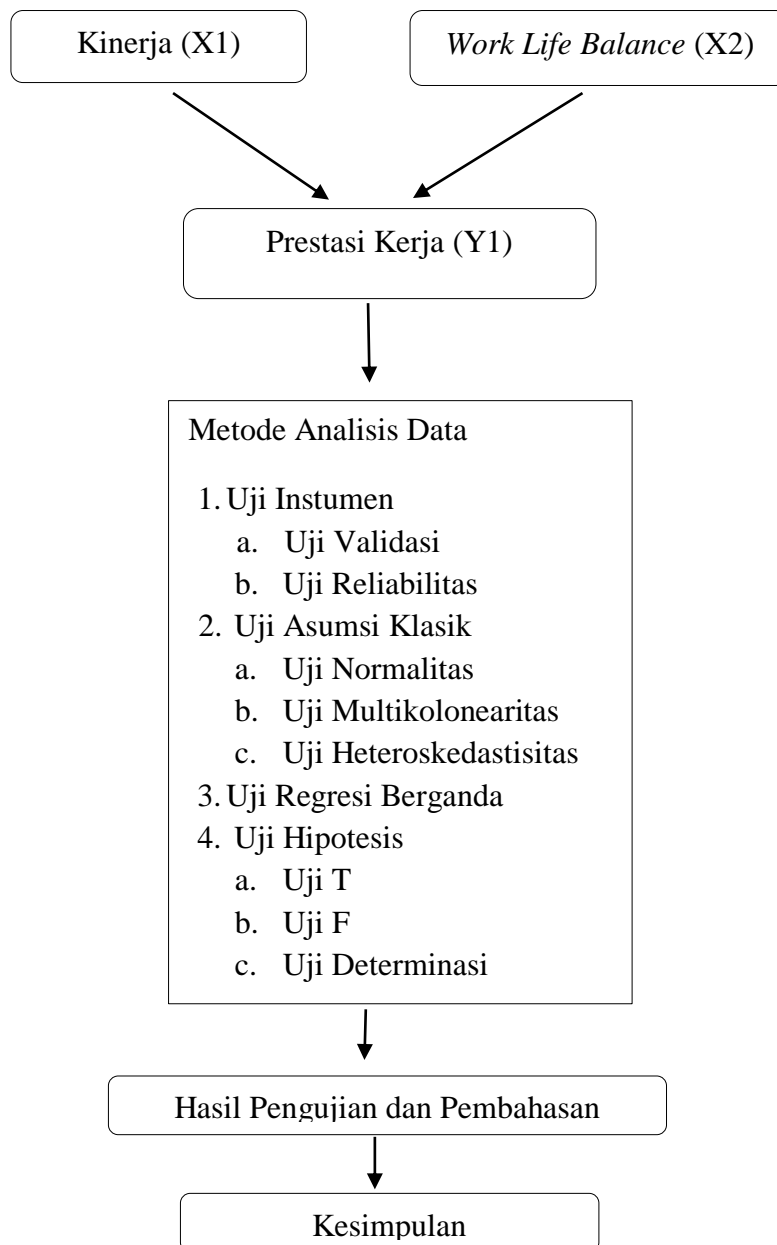
3) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

B. Kerangka Analisis

Kerangka analisis menunjukkan antara pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y). Variabel independen terdiri dari Kinerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2).⁵⁴ Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun model riset dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut:

⁵⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal. 46

Gambar 2.1 Kerangka Analisis

BAB III

KEADAAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

A. Sejarah Badan Pusat Statistik Kabupaten Rejang Lebong

1. Masa Pemerintahan Hindia Belanda

Kantor Statistik, pertama kali didirikan oleh Department Van Lanbouw, Nijverheid en Handel (Departemen Pertanian, Kerajinan dan Perdagangan) pada bulan Februari 1920 di Bogor. Kantor ini diserahi tugas untuk mengolah dan mempublikasikan data statistik terutama yang berkaitan dengan bea dan cukai. Pada bulan September 1924 nama lembaga tersebut diganti menjadi Centraal Kantoor Voor de Statistiek (CKS atau Kantor Pusat Statistik) dan dipindahkan ke Batavia. Kantor Pusat Statistik, selain mencakup bidang administrasi mencakup juga bagian yang menangani Urusan Umum, Statistik Perdagangan, Statistik Pertanian, Statistik Kerajinan, Statistik Konjungtor, Statistik Sosial. Produk perundang-undangan yang dihasilkan pada waktu itu diantaranya adalah Volkstelling Ordonnantie 1930 (Staatsblad 1930 Nomor 128) yang menjadi dasar pelaksanaan Sensus Penduduk pada tahun 1930, dan Statistiek Ordonnantie 1934 (Staatsblad Nomor 508) tentang kegiatan perstatistikan.⁵⁵

⁵⁵ Amalia Adininggar Widyasanti, *Sejarah BPS* (Rejang Lebong:Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong Bengkulu,2017), hal. 3-6.

2. Masa Pemerintahan Jepang

Pada tahun 1942, pemerintah Hindia Belanda menyerah kepada Jepang. Dengan demikian CKS beralih ke pemerintahan militer Jepang, dan kegiatannya diarahkan untuk memenuhi kebutuhan perang (data militer). Nama CKS diubah menjadi Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu dan bernaung di bawah Gubernur Militer (Gunseikanbu).

3. Masa Negara Kesatuan Republik Indonesia⁵⁶

Kekalahan Jepang terhadap Sekutu menyemangati pemuda untuk mendesak Soekarno-Hatta memproklamasikan kemerdekaan. Maka pada tanggal 17 Agustus 1945, kemerdekaan Indonesia diproklamkan. Pemerintahan baru dibawah Presiden Soekarno segera memberntuk lembaga-lembaga pemerintahan yang baru. Untuk menangani kegiatan statistik dibentuklah Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum (KAPPURI) yang dipimpin oleh Mr.Abdul Karim Pringgodigdo.

Pada awal 1946, KAPPURI pindah mengikuti berpindahnya pusat pemerintahan RI ke Yogyakarta. Dilain pihak, CSK diaktifkan kembali oleh Pemerintah Federal (Belanda) berkedudukan di Jakarta. Berdasar surat edaran Kementerian Kemakmuran Nomor 219/SC, tanggal 12 Juni 1950, KAPPURI diubah menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dan berada di bawah naungan Kementerian Kemakmuran. Peraturan ini diubah lagi pada tanggal 1 Maret 1952, Melalui Keputusan Menteri

⁵⁶ Amalia Adininggar Widyasanti, *Sejarah BPS*, 2017. hal. 3-6.

Perekonomian Nomor P/44, KPS dinyatakan berada di bawah dan bertanggung jawab pada Menteri Perekonomian. Pada tanggal 1 Maret 1952, Menteri Perekonomian mengeluarkan Keputusan Nomor P/44 yang menyatakan KPS berada di bawah dan bertanggung jawab pada Menteri Perekonomian. Berdasarkan Keputusan Menteri Perekonomian Nomor 18.099/M Tanggal 24 Desember 1953, kegiatan KPS dibagi menjadi 2 bagian yaitu Afdeling A merupakan Bagian Riset dan Afdeling B merupakan Bagian Penyelenggaran dan Tata Usaha. Dengan Keputusan Presiden RI Nomor 172 Tahun 1957, terhitung mulai 1 Juni 1957, KPS diubah menjadi Biro Pusat Statistik, dan urusan statistik yang semula menjadi tanggung jawab dan wewenang Menteri Perekonomian dialihkan menjadi wewenang dan langsung berada di bawah Perdana Menteri. Berdasarkan Keppres ini pula secara formal nama Biro Pusat Statistik dipergunakan.⁵⁷

Pada tanggal 24 September 1960, UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus diundangkan menggantikan Volkstelling Ordonnantie 1930 (Staatsblad 1930 Nomor 128). Diikuti kemudian pada tanggal 26 September 1960, UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik diundangkan menggantikan Statistiek Ordonnantie 1934 (Staatsblad Nomor 508). Berdasarkan Keputusan Perdana Menteri Nomor 26/P.M/1958 tanggal 16 Januari 1958, BPS diberi tugas melakukan pekerjaan persiapan Sensus Penduduk. Kegiatan Sensus Penduduk

⁵⁷ Amalia Adininggar Widyasanti, *Sejarah BPS*, 2017. hal. 3-6.

terlaksana pada tahun 1961. Sensus Penduduk pertama yang dilakukan sejak masa kemerdekaan. Diberlakukannya UU Nomor 7 tahun 1960 tentang Statistik, merupakan momen penting peralihan produk statistik kolonial menjadi statistik nasional. Karena itulah, tanggal 26 September selanjutnya ditetapkan sebagai Hari Statistik yang diperingati setiap tahun. Seiring dengan kemajuan dan perkembangan zaman, kebutuhan terhadap data statistik semakin penting dan beragam. Karena itu diperlukan penyempurnaan terhadap perangkat hukum yang ada, sehingga pada tanggal 19 Mei 1997, Presiden Republik Indonesia mengesahkan berlakunya UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, sekaligus mengubah nama Biro Pusat Statistik menjadi Badan Pusat Statistik (BPS).⁵⁸

Belum ada informasi yang pasti kapan BPS Kabupaten Rejang Lebong didirikan tetapi terdapat keterangan foto beserta tahun menjabat pimpinan pertama BPS Kabupaten Rejang Lebong.

Daftar Nama Kepala BPS Rejang Lebong

1. Soewadi. Masa Jabatan: 1971-1981
2. Abdullah Indrasari. Masa Jabatan: 1981 – 1985
3. Bambang Dwi Hariantoro, B.ST. Masa Jabatan: 1985-1991
4. Achyar Djamil, B,ST. Masa Jabatan: 1991-1994
5. Isbullah . Masa Jabatan: 1994-2005

⁵⁸ Amalia Adininggar Widyasanti, *Sejarah BPS*, 2017. hal. 3-6.

6. R. Nurmansyah. S.E. Masa Jabatan: 2006-2010
7. Ir Marwansyah. Masa Jabatan: 2010-2017
8. Novrizal, S.E,M.Si. Masa Jabatan: 2017-2021
9. Rialdo Eka Putera S.E, M.Si. Masa Jabatan 2022 Sampai Sekarang.

A. Visi dan Misi

1. Visi

Penyedia data statistik berkualitas untuk Indonesia maju.

2. Misi

- 1) Menyediakan statistic berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
- 2) Membina k/l/d/I melalui sistem statistik nasional yang berkesinambungan
- 3) Mewujudkan pelayanan prima dibidang statistik untuk terwujudnya sistem statistik nasional.
- 4) Membangun sdm yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah.⁵⁹

B. Tujuan

Dalam pelaksanaannya sendiri tugas pokok instansi dikantor BPS (Badan Pusat Statistik) Rejang Lebong yaitu melakukan kegiatan statistik dasar (pengumpulan data, pengolahan data diseminasi data/penyajian data dan melakukan pembinaan statistik sektoral (melakukan kunjungan atau

⁵⁹ Data Badan Pusat Statistik, Kabupaten Rejang Lebong 2023

menghadiri undangan ke OPD/dinas-dinas terkait dalam rangka pembinaan statistik sektoral).

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

- a) Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
- b) Membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- c) Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- d) Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.⁶⁰

C. Tugas dan Fungsi

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peratwuran Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. BPS mempunyai

⁶⁰ Data Badan Pusat Statistik, Kabupaten Rejang Lebong 2023

tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut:

- a) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
- b) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;
- c) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
- d) Penetapan sistem statistik nasional;
- e) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
- f) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

Beberapa Kewenangan Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut:

- a) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- b) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- c) Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- d) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
- e) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;

- f) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
- g) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.⁶¹

D. Motto

“Maju, tumbuh, dan bermanfaat”

⁶¹ Data Badan Pusat Statistik, Kabupaten Rejang Lebong 2023

BAB IV HASIL PENELITIAN

B. Analisis Data Penelitian

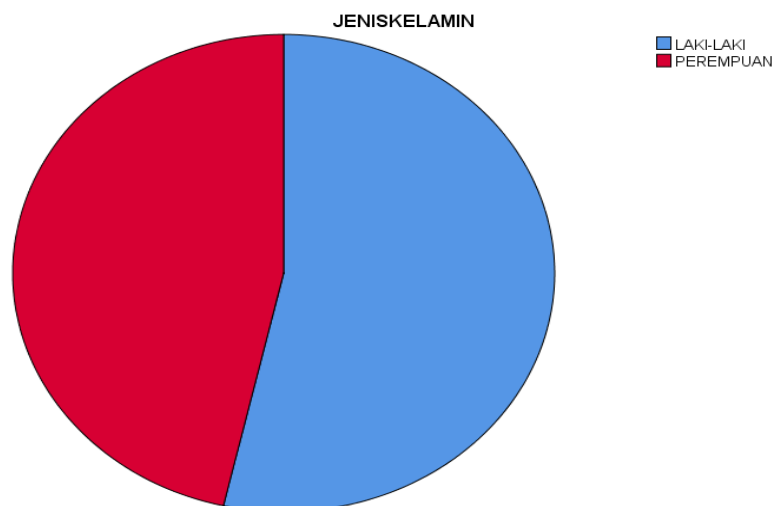
1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dari penelitian ini yaitu karyawan di Instansi Badan Pusat Statistik. Selain itu karakteristik responden dalam penelitian ini juga terdapat identitas diri dari responden yang meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh dari total keseluruhan 28 responden yang didapat, karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut ini:

Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden



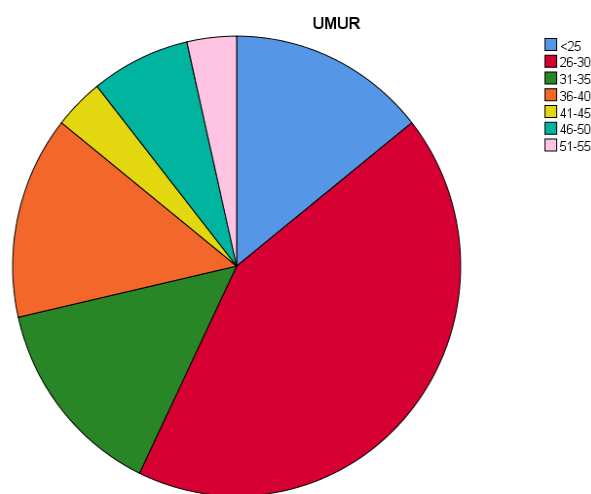
Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari hasil analisis gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan BPS abupaten Rejang Lebong yang berjenis kelamin laki-

laki sebanyak 15 orang (53,57%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (46,42%). Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Usia Responden

Gambar 4.2 Usia Responden



Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 28 responden yang terdapat 4 orang yang berusia 25 tahun dengan persentase 14.3%, terdapat 12 orang yang berusia 26-30 Tahun dengan presentase 42.9%, terdapat juga 4 orang yang berusia 31-35 Tahun dengan presentase 14.3%, Terdapat juga 4 orang yang berusia 36-40 Tahun dengan presentase 14.3%, Terdapat 1 orang yang berusia 41-45 Tahun dengan presentase 3.6%, Terdapat juga 2 orang yang berusia 46-50 Tahun dengan presentase 7.1%, terdapat juga 1 orang yang berusia 51-55 Tahun dengan presentase 3.6%. jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dari usia 26-30 Tahun dengan presentase 42.9%.

C. Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrumen untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Dapat dikatakan valid apabila pertanyaan mampu mengungkapkan apa yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Kriteria dalam penilaian uji validitas dengan taraf signifikan (α) = 0,05, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi secara nyata antara kedua variabel tersebut.⁶² Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran angket kepada responden karyawan Badan Pusat Statistik. Pada uji pernyataan terdapat 28 responden, peneliti menggunakan rumus $df = n-2$, jadi $28-2 = 26$ dan terdapat nilai 0,374 sebagai r_{tabel} . Berikut hasil uji validitas pada variabel penelitian.

a. Uji Validitas Kinerja (X1)

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Kinerja

<u>Item</u>	<u>R_{hitung}</u>	<u>R_{tabel}</u>	<u>keterangan</u>
X1.1	757	0,374	Valid
X1.2	711	0,374	Valid
X1.3	826	0,374	Valid

⁶² Bawono, *Multivariate Analysis Dengan Spss*, hal. 69.

X1.4	711	0,374	Valid
^S X1.5	826	0,374	Valid
^u X1.6 _m	757	0,374	Valid
_b			

er : Data yang diolah SPSS, 2023

Menurut tabel 4.1 hasil pengujian validitas kinerja (X1) item kuesioner menunjukkan dari 6 item pernyataan semuanya valid, yakni dengan signifikan lebih dari 0,1 dengan nilai r tabel dari 28 responden sebagai uji validitas lebih besar dari 0,374, sehingga untuk nilai r hitung > r tabel adalah terpenuhi.

b. Uji Validitas *Work Life Balance* (X2)

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas *Work Life Balance*

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
X2.1	622	0,374	Valid
X2.2	676	0,374	Valid
X2.3	800	0,374	Valid
X2.4	622	0,374	Valid
X2.5	676	0,374	Valid
X2.6	676	0,374	Valid
X2.7	632	0,374	Valid
X2.8	534	0,374	Valid
X2.9	655	0,374	Valid

X2.10	800	0,374	Valid
-------	-----	-------	-------

S

umber : Data yang diolah SPSS, 2023

Menurut tabel 4.2 hasil pengujian validitas *work life balance* (X2) item kuesioner menunjukkan dari 10 item pernyataan semuanya valid, yakni dengan signifikansi lebih dari 0.1 dengan nilai r_{tabel} dari 28 responden sebagai uji validitas lebih besar dari 0,374, sehingga untuk nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ adalah terpenuhi.

c. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	760	0,374	Valid
Y.2	717	0,374	Valid
Y.3	785	0,374	Valid
Y.4	691	0,374	Valid
Y.5	654	0,374	Valid
Y.6	621	0,374	Valid
Y.7	751	0,374	Valid
Y.8	798	0,374	Valid
Y.9	627	0,374	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 bisa dilihat bahwa dari 9 pernyataan yang diberikan kepada 28 responden memiliki nilai r_{hitung} yang lebih dari tabel sebesar 0,374 yang semua valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Kemudian untuk pengujian reabilitas menggunakan *Cronbach alpha*. Menurut Ghazali suatu vareabel dapat dikatakan reabilitas jika nilai *Cronbach alpha* (α) $>0,6$.⁶³ Maka kriteria pengujianya sebagai berikut:

- a. Jika *alpha cronbanc* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabilitas.
- b. Jika *alpha cronbanch* $<0,60$ maka dinyatakan tidak reabilitas.

Hasil pengujian uji reabilitas instumen dalam penelitian ini dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut :

⁶³ Aldo Gunawan Andres, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tenggara, "*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol. 16,No.1 (2016):hal.3, <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/1374>.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja (X1)	,859>0,60	Reliabilitas
Work Life Balance (X2)	,863>0,60	Reliabilitas
Prestasi Kerja (Y)	877>0,60	Reliabilitas

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Dari tabel 4.4 diatas hasil koefisien *cronbach alpha* diatas nilai Asumsi Klasik ketiga variabel lebih besar > dari 0,60. Maka kesimpulannya dari semua item pernyataan baik itu variabel independen dan dependen yaitu reliabilitas.

D. Pendekatan Analisis Data dengan Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal dalam modal regresi.⁶⁴ Hasil uji normalitas yang diperoleh dalam peneitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

⁶⁴ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*, hal. 160

Tabel 4.5
Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA	.200	25	.011	.841	25	.201
WORK LIFE BALANCE	.127	25	.200*	.959	25	.400
PRESTASI KERJA	.183	25	.030	.898	25	.117

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat dari Asymp. Sig (2-tailed) karena jumlah respondennya <30 maka dibagian Shapiro-Wilk variabel X1 sebesar 0,201, X2 sebesar 0,400 dan Y sebesar 0,117. Apabila dibandingkan dengan nilai probabilitas (Asymp.Sig) >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, work life balance dan prestasi kerja berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independent. Jika nilai variance inflation (vif) < 10 dan tolerance > 0,10

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.⁶⁵

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinierita
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,662	5,431		3,419	,002		
Kinerja	,245	,112	,230	2,145	,038	,947	1,056
Work Life Balance	,214	,094	,320	2,589	,0311	,926	1,035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel Kinerja memiliki nilai VIF 1,056 dan nilai *tolerance* 0,947. Sedangkan Work Life Balance memiliki nilai VIF 1,035 dan nilai *tolerance* 0,926. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu,

⁶⁵ Rahmat Hidayat, "Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Pembeli Gula Aren Sawit Di Desa Simpang Sei Rampah Kabupaten Sergai Provinsi Sumut)", "Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018, hal. 76-77.

dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda tersebut heteroskedastisitas.⁶⁶ Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser adalah suatu uji yang dilakukan dengan meregres nilai absoulut residual terhadap variabel independent. Heteroskedastisitas akan terjadi apabila nilai signifikannya $< 0,05$.⁶⁷

Table 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.662	5.431		3.419	.002
Kinerja	.245	.112	.230	2.145	.038
Work Life Balance	.214	.94	.320	2.589	.031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

⁶⁶ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*, hal. 139.

⁶⁷ Ghozali, hal. 143

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas ditabel 4.8 terlihat bahwa nilai signifikan variabel independent variabel kinerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) masing- masing sebesar 0,038 dan 0,031. Variabel tersebut signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi homokedastisitas.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu kinerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y).⁶⁸ Hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Table.4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,662	5,431			,002
Kinerja	,245	,112	,230	2,145	,038
Work Life Balance	,214	,94	,320	2,589	,031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

⁶⁸ Ghozali, hal.62.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai kostanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) yang selanjutnya dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:⁶⁹

1. Nilai Kostanta (a) sebesar 17,662 dengan tanda positif yang berarti jika variabel Kinerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) dianggap konstan (0), maka nilai Prestasi Kerja (Y) akan tetap sebesar 17,662.
2. Koefisien regresi Variable Kinerja (X1) sebesar 0,245 dengan tanda positif yang berarti kenaikan variabel X1 sebesar satu satuan dengan asumsi variable bebas lainnya konstan, maka Prestasi Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,245. Jadi, semakin tinggi nilai variabel X1, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.
3. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X2) sebesar 0, 214 yang berarti kenaikan variabel X2 sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0, 214. Nilai variabel *Work Life Balance* (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X2, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

2. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk memahami apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terkait, dengan memperlihatkan tingkat signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan

⁶⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), hal.99

didapatkan sebesar $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

⁷⁰Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya. Besar t_{tabel} dicari berdasarkan rumus $df = n-k$, dimana $n =$ banyaknya responden sedangkan $k =$ banyaknya variabel bebas atau terikat. Jadi, $df = 28-3 = 25$, Jadi T_{tabel} yaitu 1,708.

Tabel 4.9

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,662	5,431			,002
Kinerja	,245	,112	,230	2,145	,038
Work Life Balance	,214	,94	,320	2,589	,031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

- a. kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar 2,145 lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar 1,708 ($2,145 > 1,708$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,038 lebih

⁷⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), hal.99

kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi kinerja pada karyawan BPS maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan BPS Kabupaten Rejang Lebong

- b. *Work Life Balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} variabel X2 sebesar 2,589 ($2,589 > 1,708$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel *work life balance* (X2) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk memilih untuk apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.⁷¹ Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Maka $df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = 28-3 = 25$, jadi F_{tabel} adalah 3,37.

⁷¹ Ghozali, hal.98.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Regresi Simutan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Regression	235,027	2	232,513	12,174	,000 ^b
Residual	561,938	55	94,478		
Total	766,964	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian yang dilakukan ini kompensasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan BPS Kabupaten Rejang Lebong . Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien F_{hitung} sebesar 12,174 dan $F_{tabel} = 3,37$, diketahui nilai $sign\ 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung}\ 12,174 > 3,37$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yaitu kinerja (X1) dan *work life balance* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y)

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) memiliki tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika didapati nilai R^2 kecil (mendekati 0) maka kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika R^2 besar (mendekati 1) maka kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi variabel terikat.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,117 ^a	,014	,065	3,80493

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Dari hasil analisis tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasinya sebesar $R = 0,117$ yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel prestasi kerja (Y) dengan variabel kinerja (X1) dan *work life balance* (X2) sebesar 0,117. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,014 ini artinya bahwa kontribusi variabel X1 (kinerja) dan X2 (*work life balance*) mempengaruhi variabel y (prestasi kerja) sebesar 25,8% sedangkan sisanya sebesar 74,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

F. Pembahasan

Dalam penelitian terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu kinerja (X1), dan work life balance (X2) sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kinerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan begitu pula secara simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun penjelasan mengenai masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kinerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

(Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu prestasi kerja memberikan dampak positif bagi pekerjaan karyawan yang dimana itu dapat dibuktikan dari hasil uji t yakni t_{hitung} sebesar 2,145 lebih besar dari t_{tabel} 1,708 atau t_{hitung} 2,145 > t_{tabel} 2,024. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Dari hasil diatas yang membuktikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima sesuai yang telah diajukan bahwa kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada BPS Kabupaten

Rejang Lebong, yang berarti program kinerja yang diterapkan di perusahaan dimana kinerja yang merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan yang tujuannya agar karyawan bisa mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengembangkan karir karyawan agar produktivitas karyawan terjaga sehingga kedepannya bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh shafa srdita dewi yang menguji Pengaruh kinerja terhadap prestasi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Universitas Diponegoro Indonesia.⁷² Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu dapat dikatakan dengan keberhasilan program work life balance pada karyawan itu sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan itu sendiri, yang juga terlihat dari hasil uji t yakni dimana t_{hitung} sebesar 2,589 lebih besar dari t_{tabel} 1,708 atau t_{hitung} 2,589 >

⁷² Shafa Ardita Dewi, Widiartanto Widiartanto, Dan Sari Listyorini, *Pengaruh Kinerja Terhadap prestasi kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Kai (Persero) Daop 4 Semarang)*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 11, No. 4 (20 Oktober 2022): hal 30–38.

$t_{\text{tabel}} 1,708$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak positif pada kualitas pekerjaan karyawan, agar karyawan bisa mengaplikasikan work-life balance ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan perusahaan yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi setiap karyawannya namun itu juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dia dalam menyelaraskan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesionalnya baik itu dari segi waktu, komunikasi maupun dari segi keterlibatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Intan Tangkeallo yang menguji pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada RSUD lakipadada tana toraja, Universitas akaristen Indonesia Toraja.⁷³ Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁷³ Tangkeallo, Dian Intan. *Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja*. Cam Journal: Change Agent For Management Journal 2.2 (2018): 200-213.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) Dan *Work Life Balance* (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada BPS Kabupaten Rejang Lebong, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menggunakan output SPSS yang menunjukkan bahwa pada hasil uji F dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 12,174 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,37 atau $F_{hitung} 11,685 > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000. Dengan hasil yang telah didapatkan maka hipotesis ketiga dapat diterima. Variabel kinerja dan work-life balance berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada BPS Kabupaten Rejang Lebong, hal ini pun dapat dilihat dari rata-rata tanggapan yang diberikan responden yakni setuju pada kuesioner yang diberikan. Jadi dapat dikatakan bahwa ketika kinerja karyawan berhasil maka dapat meningkatkan produktifitas karyawan itu sendiri dan juga terlihat dari variabel *work life balance* semakin tinggi kepedulian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh kinerja dan work life balance terhadap prestasi kerja karyawan, kinerja (X1) dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji f pada penelitian yang menguji pengaruh kinerja dan work life balance terhadap prestasi kerja karyawan. Maka diketahui bahwa variabel bebas yaitu kinerja (X1) dan work life balance (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti berharap bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan lagi variabel yang diteliti dan juga diperluas lagi objek variabel yang akan diteliti, sehingga hasil yang didapatkan bisa lebih baik nantinya dan juga bisa untuk mengetahui kualitas kinerja karyawannya.

2. Bagi Institut

Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup khususnya

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Prodi Ekonomi Syariah dari hasil penelitian ini semoga dapat menambah wawasan keilmuan dan dapat dijadikan referensi sebagai bahan kajian rujukan bagi pembaca yang berasal dari banyak kalangan.

3. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengetahuan bagi instansi mengenai prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatkan lagi kinerjanya sesuai dengan tanggung jawab dan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga instansi dapat mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Adian, Donny Gahral. 2013. *Rasionalitas Kerjasama Sebuah Teori Rekonsiliasi Social*. Yogyakarta:Penerbit Koekoesan.
- Darwin, Muhammad, et al. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta Timur:CV.Media Sains Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate*. Semarang :Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Hafni, Syafrida Sahir. 2022. *Metodologi Penelitian*. Bantul-Jogjakarta:Penerbit KBM Indonesia.
- Irawan, Andri. 2022. *Strong Point Kinerja Karyawan, Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Cirebon:CV.Elsi Pro.
- Istanto, Sugeng. 2014. *Hukum Internasional*. Yogyakarta:Pascal Books.
- Sugiono, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.

JURNAL

- Adiningtiyas, Nurul, and Amy Mardhatillah. 2016. Work life balance index among technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*.
- Adiyanti, Siska Ayudia, and Evan Nugraha. 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*.
- Ardita, Shafa Dewi, Widiartanto Widiartanto, dan Sari Listyorini. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Kai (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11, No. 4.
- Aseptia, Uki Yonda, and Sekar Harumi Putri Maruno. 2017. Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11, No. 2.
- Ayuni, Agil Deananda Fitri, Hamid Halin, And Shafiera Lazurni. 2023. Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Cleaning Service (Studi Kasus Pada Pt. Angkasa Pura Solusi). *Jurnal Manajemen* 11. No.2.

Bolung, Rio Vicky, Silcyljeova Moniharapon, and Genita G. Lumintang. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA:Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*

Fajar, Revi Nur, and Febsri Susanti. 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina* 2 No. 6.

Gunawan, Aldo Andres. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol. 16 No. 1.

Katidjan, Purwanto S, Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX:Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 7 No. 3.

Ma'ruf, Reza. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo:Jurnal Ilmiah Psikologi*. No. 1.

Manik, Sudarmin. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 12, No 2.

Mardiani, Inna Nisawati and Alfin Widiyanto. 2021. Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya:Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 4. No. 2.

Maulyan, Feti Fatimah, Dwi Sandini, And Wulan Yuliyana. 2020. Pengaruh Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen* . 5, No. 2.

Mea, Maria HC D., and Hyronimus Hyronimus. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 7, No. 2.

Mubarak, Mumuh Mulyana, and Rini Syarif. 2010. Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kesatuan* 8, No. 2.

- Muliawati, Tryana, and Agus Frianto. 2020. Peran Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi literature. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* Vol 8 No. 2.
- Nurrofi, Akhmad. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)* Vol 3. No.1.
- Sari, Elisa and Rina Dwiarti. 2018. Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol 3 No. 2.
- Tangeallo, Dian Intan. 2018. Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. *Cam Journal: Change Agent For Management Journal* Vol 2 No. 2.
- Tanjung, Hasrudy. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Vol 15 No. 1.
- Ula, Ilma Iftahul, Ikra Rahmausilawati. 2015. Hubungan Antara Career Capital dan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* Vol 5 No. 2.
- Umar, Sumaryanto. 2023. Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal Of New Trends In Sciences* Vol 1 No. 1.
- Wigati, Indah. 2013. Teori Kompensasi Marah dalam Perspektif Psikologi Islam. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam* Vol 18 No. 2.

L

A

M

P

I

R

A

N

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH KINERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Perkenalkan nama saya Luluk Faridaturohmah, salah satu Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Curup Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dengan program studi Prodi Ekonomi Syariah. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/ibu/saudara/i sekalian untuk mengisi angket ini sebagai data yang dapat dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data diri saudara sesuai keadaan sebenarnya pada Identitas Responden.
2. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.
3. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin : L/P
3. Usia
 - a. <30 tahun
 - b. Antara 30-40 tahun
 - c. Antara 41-51 tahun
 - d. > 51 tahun

C. KETERANGAN DAN PERNYATAAN ANGKET

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	Skor = 5
S	= Setuju	Skor = 4
N	= Netral	Skor = 3
TS	= Tidak Setuju	Skor = 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor = 1

NO	PERNYATAAN DAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS

KINERJA

1. Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.
4. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

WORK LIFE BALANCE

1. Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.
2. Saya dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor.

3. Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan.
4. Saya memiliki waktu untuk berolahraga.
5. Saya membiasakan tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam 1 minggu.
6. Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari.
7. Kehidupan pribadi saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja.
8. Saya tidak merasa Lelah dan depresi karena pekerjaan saya
9. Pekerjaan saya tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya.
10. Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi.

PRESTASI KERJA

1. Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya.
2. Penilaian kinerja saya mencerminkan kuantitas pekerjaan saya.
3. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.
4. Saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pengeluaran.
5. Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
6. Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja.
7. Saya akan memberikan banyak kontribusi

dalam kantor ini.

8. Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja.
9. Saya mampu bekerja sama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.
10. Saya mampu memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X101	X102	X103	X104	X105	X106	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,278	,483**	,278	,483**	1,000**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,153	,009	,153	,009	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.2	Pearson Correlation	,278	1	,372	1,000**	,372	,278	,711**
	Sig. (2-tailed)	,153		,051	,000	,051	,153	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.3	Pearson Correlation	,483**	,372	1	,372	1,000**	,483**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,009	,051		,051	,000	,009	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.4	Pearson Correlation	,278	1,000**	,372	1	,372	,278	,711**
	Sig. (2-tailed)	,153	,000	,051		,051	,153	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.5	Pearson Correlation	,483**	,372	1,000**	,372	1	,483**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,009	,051	,000	,051		,009	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.6	Pearson Correlation	1,000**	,278	,483**	,278	,483**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,153	,009	,153	,009		,000
	N	28	28	28	28	28	28	28
TOTAL	Pearson Correlation	,757**	,711**	,826**	,711**	,826**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28	28	28

KINERJA (X1)

WORK LIFE BALANCE (X2)

Correlations

	X201	X202	X203	X204	X205	X206	X207	X208	X209	X210	TOTAL	
X2.1 Pearson Correlation	1	,138	,311	1,000**	,138	,138	,311	,548**	,202	,311	,622**	
Sig. (2-tailed)		,484	,107	,000	,484	,484	,107	,003	,302	,107	,000	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
X2.2 Pearson Correlation	,138	1	,328	,138	1,000*	1,000**	,101	,191	,328	,328	,676**	
Sig. (2-tailed)	,484		,088	,484	,000	,000	,608	,329	,088	,088	,000	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
X2.3 Pearson Correlation	,311	,328	1	,311	,328	,328	,770**	,263	,770**	1,000**	,800**	
Sig. (2-tailed)	,107	,088		,107	,088	,088	,000	,176	,000	,000	,000	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
X2.4 Pearson Correlation	1,000**	,138	,311	1	,138	,138	,311	,548**	,202	,311	,622**	
Sig. (2-tailed)	,000	,484	,107		,484	,484	,107	,003	,302	,107	,000	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
X2.5 Pearson Correlation	,138	1,000**	,328	,138	1	1,000**	,101	,191	,328	,328	,676**	
Sig. (2-tailed)	,484	,000	,088	,484		,000	,608	,329	,088	,088	,000	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
X2.6 Pearson Correlation	,138	1,000**	,328	,138	1,000*	1	,101	,191	,328	,328	,676**	
Sig. (2-tailed)	,484	,000	,088	,484	,000		,608	,329	,088	,088	,000	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
X2.7 Pearson Correlation	,311	,101	,770**	,311	,101	,101	1	,263	,539**	,770**	,632**	
Sig. (2-tailed)	,107	,608	,000	,107	,608	,608		,176	,003	,000	,000	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
X2.8	Pearson Correlation	,548**	,191	,263	,548**	,191	,191	,263	1	,050	,263	,534**
	Sig. (2-tailed)	,003	,329	,176	,003	,329	,329	,176		,802	,176	,003

PRESTASI KERJA (Y)

Correlations

N		28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.9	Pearson Correlation	,202	,328	,770**	,202	,328	,328	,539**	,050	1	,770**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,302	,088	,000	,302	,088	,088	,003	,802		,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X210	Pearson Correlation	,311	,328	1,000*	,311	,328	,328	,770**	,263	,770**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,107	,088	,000	,107	,088	,088	,000	,176	,000		,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
TOTAL	Pearson Correlation	,622**	,676**	,800**	,622**	,676**	,676**	,632**	,534**	,665**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Total
01	Y Pearson Correlation	1	,382*	,477*	,529*	,242	,831*	,887*	,476*	,101	,760*
	Sig. (2-tailed)		,045	,010	,004	,214	,000	,000	,010	,608	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
02	Y Pearson Correlation	,382*	1	,430*	,182	,851*	,132	,335	,429*	,807*	,717*
	Sig. (2-tailed)	,045		,022	,353	,000	,502	,081	,023	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
03	Y Pearson Correlation	,477*	,430*	1	,649*	,302	,226	,575*	,952*	,401*	,785*
	Sig. (2-tailed)	,010	,022		,000	,119	,246	,001	,000	,034	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
04	Y Pearson Correlation	,529*	,182	,649*	1	,237	,601*	,399*	,679*	,138	,691*
	Sig. (2-tailed)	,004	,353	,000		,225	,001	,035	,000	,484	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
05	Y Pearson Correlation	,242	,851*	,302	,237	1	,198	,177	,288	,846*	,654*
	Sig. (2-tailed)	,214	,000	,119	,225		,311	,367	,137	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
06	Y Pearson Correlation	,831*	,132	,226	,601*	,198	1	,691*	,314	,048	,621*
	Sig. (2-tailed)	,000	,502	,246	,001	,311		,000	,104	,808	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
07	Y Pearson Correlation	,887*	,335	,575*	,399*	,177	,691*	1	,569*	,249	,751*
	Sig. (2-tailed)	,000	,081	,001	,035	,367	,000		,002	,202	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
08	Y Pearson Correlation	,476*	,429*	,952*	,679*	,288	,314	,569*	1	,386*	,798*
	Sig. (2-tailed)	,010	,023	,000	,000	,137	,104	,002		,048	,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
09	Y Pearson Correlation	,101	,807**	,401*	,138	,846**	,048	,249	,386*	1	,627**

	Sig. (2-tailed)	,608	,000	,034	,484	,000	,808	,202	,042		,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Total	Pearson Correlation	,760**	,717**	,785**	,691**	,654**	,621**	,751**	,798**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

UJI RELIABILITAS

KINERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,1071	4,247	,644	,836
X1.2	22,0357	4,332	,579	,847
X1.3	22,1071	3,877	,724	,821
X1.4	22,0357	4,332	,579	,847
X1.5	22,1071	3,877	,724	,821
X1.6	22,1071	4,247	,644	,836

WORK LIFE BALANCE (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	39,5714	12,550	,513	,855
X202	39,3929	12,396	,582	,849
X203	39,4643	11,888	,737	,836
X204	39,5714	12,550	,513	,855
X205	39,3929	12,396	,582	,849
X206	39,3929	12,396	,582	,849
X207	39,4643	12,628	,531	,853
X208	39,5357	12,925	,407	,864
X209	39,4643	12,480	,571	,850
X210	39,4643	11,888	,737	,836

PRESTASI KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	35,0714	10,735	,682	,858
Y02	35,0714	10,661	,617	,864
Y03	35,1429	10,423	,707	,856
Y04	35,1786	10,893	,591	,867
Y05	35,1071	11,210	,553	,870
Y06	35,0357	11,295	,511	,873
Y07	35,0000	11,037	,680	,860
Y08	35,1071	10,618	,731	,854
Y09	35,0000	11,259	,517	,873

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

a. Uji Shapiro- Wilk

Shapiro- Wilk Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA	.200	25	.011	.841	25	.201
WORK LIFE BALANCE	.127	25	.200*	.959	25	.400
PRESTASI KERJA	.183	25	.030	.898	25	.117

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Multikolinearita

Coefficients^a

Uji Heteroskedastisitas	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
s	(Constant)	17,662	5,431		3,419	,002		
	Kinerja	,245	,112	,230	2,145	,038	,947	1,056
	Work Life Balance	,214	,94	,320	2,589	,0311	,926	1,035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.662	5.431		3.419	.002
Kinerja	.245	.112	.230	2.145	.038
Work Life Balance	.214	.94	.320	2.589	.031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,662	5,431			,002
Kinerja	,245	,112	,230	2,145	,038
Work Life Balance	,214	,94	,320	2,589	,031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,662	5,431		,002	
	Kinerja	,245	,112	,230	2,145	,038
	Work Life Balance	,214	,94	,320	2,589	,031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	235,027	2	232,513	12,174	,000 ^b
Residual	561,938	55	94,478		
Total	766,964	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Kinerja

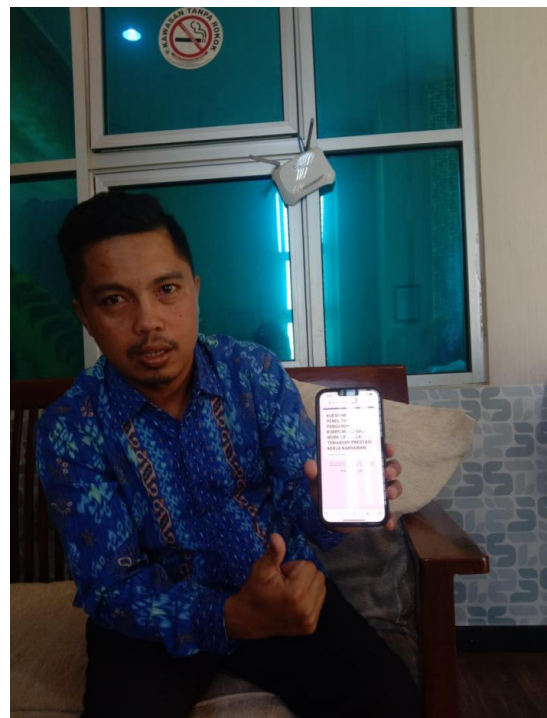
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,117 ^a	,014	,065	3,80493

DOKUMENTASI

PENGISIAN ANGKET DARI RESPONDEN



PENGISIAN ANGKET DARI RESPONDEN





BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor: 115 / In.34/FS.02/ES/PP.00.9/05/2023

Pada hari ini Selasa tanggal 16 Bulan Mei Tahun 2023 te
 dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : Luluk Fandahurrahmal / 19081023
 Prodi / Fakultas : Ekonomi Syariah / Syaria'ah & Ekonomi Islam
 Judul : Penyaruh kompensasi dan work life balance terhadap Prestasi
Karya Karyawan dalam Aspek Ekonomi Islam
(Studi Kasus di badan pusat Statistik Kabupaten Pajang Lebong

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : Suci Cwulan Sari
 Penguji I : Dr. M. Istian, S.E., M.Pd., M.M
 Penguji II : Sineba Aru Silvia S.E., M.F.

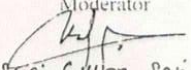
Berdasarkan analisis kedua penguji serta masukan audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

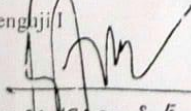
1. Deni Judul Hilangkan Studi Kasus dan hilangkan juga Dalam Perspektif
Ekonomi Islamnya.
2. Ketahu selangkah sampel di ambil atau (sampel penuh) bukannya
sampel purposive
3. Tidak Perlu memekahi Batasan Masalah
4. Hipotesis harus dicarai dengan studi empiris
yg terkontrol
5. Fadinate dan daftar pustaka harus Mengikuti Panduan
buku.
6.

Dengan berbagai catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan Layak / Tidak Layak untuk diteru
 dalam rangka penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak de
 berbagai catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua penguji paling lambat 14
 setelah seminar ini, yaitu pada tanggal 30 bulan Mei tahun 2023, apabila sampai pada tar
 tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan gugur.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 16 Mei 2023

Moderator

 Suci Cwulan Sari

Penguji I

 Dr. M. Istian, S.E., M.Pd., M.M
 NIP. 197501192006041008

Penguji II

 Sineba Aru Silvia S.E.,
 NIP. 2019059125



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sej@iaincurup.ac.id

Nomor : *So/In.34/TS/PP.00.9/07/2023*
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : **Rekomendasi Izin Penelitian**

Curup, 13 Juli 2023

Kepada Yth,
Pimpinan Badan pusat statistik
Di-
Rejang Lebong

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama : Luluk Faridaturohmah
Nomor Induk Mahasiswa : 19681023
Progran Studi : Ekonomi Syari'ah (ES)
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Waktu Penelitian : 13 Juli 2023 Sampai Dengan 13 September 2023
Tempat Penelitian : Badan Pusat Statistik/Rejang Lebong

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Dekan.

Dr. Yusufri, M.Ag
NIP.197002021998031007



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: B- 372.1/17021/HM.340/08/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Kepala BPS Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu menerangkan:

Nama : Luluk Faridaturohmah
Nim : 19681023
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa nama mahasiswa diatas benar telah melaksanakan penelitian di BPS Kabupaten Rejang Lebong dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan".

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

Curup, 22 Agustus 2023

Mengetahui,
An. Kepala BPS Kabupaten Rejang Lebong
Kasubag Umum





IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : LULUK FARIDATUROHMAH
 NIM : 19681023
 FAKULTAS/PRODI : SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM / EKONOMI SYARIAH
 PEMBIMBING I : DR. M. ISTAN, S.E., M.Pd., M.M.
 PEMBIMBING II : SINEBA ATI SILIVA S.E., M.E.
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap prestasi kerja karyawan

- * Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing I atau pembimbing 2;
- * Diajukan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;
- * Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : LULUK FARIDATUROHMAH
 NIM : 19681023
 FAKULTAS/PRODI : SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM / EKONOMI SYARIAH
 PEMBIMBING I : DR. M. ISTAN, S.E., M.Pd., M.M.
 PEMBIMBING II : SINEBA ATI SILIVA S.E., M.E.
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap prestasi kerja karyawan

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I

 DR. M. ISTAN, S.E., M.Pd., M.M.
 NIP. 51502192006041008

Pembimbing II

 SINEBA ATI SILIVA S.E., M.E.
 NIP. 2019052105

IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Materi yang Dipecahkan	Kejurusan	Mahasiswa
8	10/10/2023	Acc M&M		
7	09/10/2023	Kejurusan Ekonomi		
6	10/10/2023	Kejurusan Praktikum Dokter Kejurusan		
2	14/08/2023	Kejurusan Teori dan Praktek Kejurusan		
4	10/05/2023	Kejurusan Kejurusan dan Kejurusan Kejurusan		
3	02/05/2023	Kejurusan Kejurusan Kejurusan		
5	17/04/2023	Kejurusan Kejurusan I, dan Kejurusan II		
1	23/02/2023	Acc Kejurusan Kejurusan		

IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Materi yang Dipecahkan	Kejurusan	Mahasiswa
8				
7				
6	10/10/2023	Kejurusan Kejurusan		
2	21/05/2023	Kejurusan Kejurusan Kejurusan		
4	28/04/2023	Kejurusan Kejurusan Kejurusan		
3	20/04/2023	Kejurusan Kejurusan Kejurusan		
5	2/04/2023	Kejurusan Kejurusan Kejurusan		
1	23/02/2023	Acc Kejurusan		

#3 Luluk Farida - Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Karyawan

ORIGINALITY REPORT

26%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	4%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uhamka.ac.id Internet Source	1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
9	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



Luluk Faridaturohmah, lahir di OKU Timur pada tanggal 20 Desember 2000, penulis merupakan putri pertama dari pasangan Bapak **Tukimin** dan Ibu **Siti Rofi'ah** yang bertempat didesa Pulau Negara, Kec. Bp.Peliung, Kab. OKU Timur, Prov. Sumatra Selatan. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan tepat pada umur 6 tahun di Sekolah Dasar (SD) Pada SDN 01 Banuayu tahun 2007 dan selesai pada tahun 2013, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah (MTS) di MTS Darussalam

Sumedang Sari dan selesai pada tahun 2016, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pada SMK N1 Buay Madang, penulis mengambil Jurusan Akuntansi dan selesai pada tahun 2019.

Kemudian pada tahun 2019 penulis melanjutkan Studi di Institut Agama Islam Negeri Curup (IAIN) Program Studi S1 Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. Di akhir Pendidikan S1 Ekonomi Syariah penulis mempersembahkan skripsi ini dengan judul: **"Pengaruh Kinerja Dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan."**