

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PEGADAIAN SYARIAH PALU PLASA**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

OLEH

INDRIANI

NIM : 21.5.15.0051

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
2025**

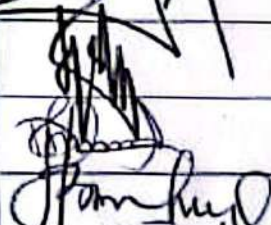
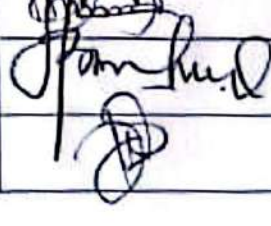
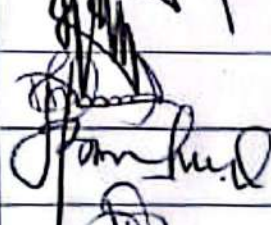
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara (i) Indriani, NIM. 21.5.15.0051 dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Peningkatan kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa” yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 17 September 2025 M yang bertepatan dengan tanggal 24 *Rabi’ul Awal* 1447 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu 18 September 2025M

25 *Rabi’ul Awal* 1447 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua	Dewi Salmita, S.Ak., M.Ak	
Penguji I	Noval, M.M	
Penguji II	Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si	
Pembimbing I	Dr. H. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M	
Pembimbing II	Asriyana, S.E., M.Sc	

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I
NIP.19650612 199903 1 002

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Abdul Jalil, S.E., M.M
NIP.19871110 201903 1 006

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul ” **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH PALU PLASA**” benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan atau plagiat, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 13 Agustus 2025 M
19 Safar 1447 H

Penyusun



INDRIANI

NIM : 21.5.15.0051

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa*” oleh mahasiswa atas nama Indriani NIM: 21.5.15.0051, mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diujikan.

Palu, 13 Agustus 2025 M

13 Safar 1447 H

Pembimbing I



Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M

NIP. 19680325 200003 1 002

Pembimbing II



Asrivana, SE., M.Sc

NIP. 19911211 202012 2 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah di rencanakan. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan para sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umat-Nya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moral maupun moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengungkapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis tersayang, Bapak Marwin dan Ibu Dewi Sartika, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh mendidikan setinggi-tinggihnya meskipun mereka berdua sendiri hanya bisa menempu pendidikan sampai tahap dasar. Kepada bapak penulis, terimakasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu yang bisa sampai kepada tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini, dan terimakasih telah menjadi contoh untuk menjadi seorang laki-laki yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga. Untuk ibu penulis, terimakasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan

yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terimakasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan perngorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup penulis, terimakasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang penulis tempuh. Terakhir, terimakasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.

2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, beserta segenap unsur pimpinan UIN Datokarama Palu, Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag selaku wakil Rektor 1 dalam Bidang Akademik dan Pengembangan lembaga, Prof. Dr. Hamlan, M.Ag selaku wakil Rektor 2 di Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan keuangan, dan Dr. H. Faisal Attamimi, S.Ag., M.Fil.I selaku wakil Rektor 3 dalam Bidang Kemahasiswaan dan kerja sama beserta jajarannya, yang telah mendorong dan member kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
3. Bapak Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Syakir Sofyan, S.E.I., M.E. Selaku Wakil Dekan Akademik Dan Kelembagaan, Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I. Selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan Dan Kerjasama, Dr. Malkan, M.Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, Dan Keuangan.
4. Bapak Abdul Jalil, S.E., M.M, selaku ketua Prodi Perbankan Syariah , dan Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.

5. Ibu Rizki Amalia, S.Si., M.Ak selaku dosen penasehat akademik yang membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di UIN Datokarama Palu.
6. Bapak Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M selaku pembimbing 1 dan Ibu Asriyana, SE., M.Sc selaku pembimbing 2, yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.
7. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas-Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, yang juga telah banyak membantu Penulis dalam penyelesaian studi, baik menyangkut pemberian materi mata kuliah maupun pelayanan administrasi.
8. Kepala perpustakaan UIN Datokarama Palu dan semua stafnya yang telah melayani dan memberikan berbagai kemudahan dalam proses pencarian buku.
9. Bapak Hasrudin selaku kepala pimpinan CPS Palu Plasa dan Bapak Kasyanto selaku pengelolah Unit Tatura, beserta seluruh karyawan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
10. Seluruh keluarga tercinta, kakek, nenek, adik laki-laki penulis satu-satunya yaitu Arzachel Ramadan Aditya, serta paman dan bibi yang selalu memberi doa dan menyayangi penulis dengan tulus dan terkhusus sepupuh penulis Wilis Widiastuti yang senantiasa menemani, menghibur dan menyemangati penulis.
11. Kepada anggota grup UrRrRaaaaaaa, yang selalu menemani penulis bimbingan memberikan motivasi serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi, kebahagiaan, canda tawa, bantuan, dan segala bentuk keceriaan yang telah dilalui bersama tidak akan pernah penulis lupakan sampai kapanpun.

12. Seluruh teman-teman sepejuangan Perbankan Syariah 2 Angkatan 2021 yang telah bersama dalam suka maupun duka selama menjalani perkuliahan dan telah memberikan semangat motivasi dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada seluruh pihak yang ikut andil penyusunan skripsi ini yang tidak tertulis disini, terimakasih atas segala doa, semangat dan kebaikan yang telah diberikan selama membantu penulis. Semoga senantiasa Allah SWT. Membalas kebaikan kalian semua.
14. Kepada pemilik NIM 21.3.21.0048, yang telah membersamai penulis selama penyusunan Tugas Akhir dalam kondisi apapun, telah menjadi *support system* dan mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penyusunan Tugas Akhir ini, memberikan dukungan, semangat, serta motivasi kepada penulis hingga penyusunan Tugas Akhir ini selesai.
15. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri, Indriani, terimakasih karena telah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk di teruskan. Terimakasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terima kasih karna telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Terima kasih karna sudah mempercayai proses, meski hasil belum sesuai harapan. Meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan, bahkan perasaan ingin menyerah. Terima kasih karena tetap jujur pada rasa takut, namun tidak

membiarkan rasa takut itu membatasi langkah, Karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak meski takut masih melekat erat, dan paling penting, terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Akhirnya, kepada semua pihak, penulis mendoakan semoga bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang tak terhingga dari Allah SWT. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Garis-Garis Besar Isi	12
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Pustaka	16
C. Kerangka Berfikir	39
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
E. Instrumen Penelitian	48
F. Teknik Pengumpulan Data	49
G. Teknik Analisis Data	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	58
B. Hasil Penelitian.....	65
C. Teknik Analisis Data.....	68
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	69
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
3. Uji Analisis Linear Berganda	76
4. Uji Hipotesis	78
5. Uji Koefisien Determinasi	70
D. Pembahasan	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2 Skala Likert.....	49
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner.....	65
Table 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status	67
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel (X1)	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel (X2)	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel (X3)	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.14 Hasil Uji T	78
Tabel 4.15 Hasil Uji F	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CPS Palu Plasa.....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

ABSTRAK

Nama Penulis : Indriani
Nim : 21.5.15.0051
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa, sedangkan pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket/kuesioner yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Adapun teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolonearitas, dan heteroskedastisitas, serta menggunakan analisis regresi linear berganda. Kemudian, menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji T, uji F dan Uji Determinan R^2 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa, namun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa.

Implikasi dari penelitian ini adalah: Diharapkan bagi Pegadaian Syariah Cabang Palu Plasa terkhusus Pimpinan Cabang, untuk terus transparan dalam sistem penilaian kinerja. Agar karyawan memahami bagaimana kinerja mereka dinilai dan apa saja yang perlu dicapai, mereka dapat bekerja lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan.

Kata Kunci : *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai Negara dengan penduduk mayoritas beragama Islam terus mengembangkan ekonomi syariah. Perkembangan ekonomi syariah dimulai sejak didirikannya Serikat Dagang Indonesia (SDI) pada tahun 1905. Suatu wilayah dikatakan berkembang, terlihat dari segi kesejahteraan ekonomi atau pendapatan rakyatnya, sedangkan warga Indonesia Cenderung mencari uang dengan bekerja keras. Banyak orang mengejar financial dengan antusias diawal dan menurun di tengah. Di Indonesia masyarakat masih tergolong masyarakat yang masih tertinggal dalam mengelola keuangan pribadi, hal ini terlihat dari sikap konsumtif yang lebih besar dibandingkan dengan sifat produktifnya. Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berkembang dan berupaya inklusi keuangannya. Hal ini merupakan upaya untuk menghilangkan segala bentuk hambatan terhadap akses masyarakat dalam memanfaatkan layanan jasa keuangan.

Terdapat dua lembaga keuangan syariah yang berkembang di Indonesia, diantaranya adalah lembaga keuangan syariah bank dan non bank, adapun bentuk dari lembaga keuangan syariah bank yaitu Bank Pengkreditan Rakyat Syariah dan Bank Muamalat Indonesia, sedangkan pada lembaga keuangan syariah non bank yaitu Asuransi Tafakul, Koperasi Syariah, dan Pegadaian Syariah.¹

¹Rifky Farnansyah, Prayudi S Prabowo, “Pengaruh Promosi dan Literasi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pegadaian Syariah Di Surabaya.” (Jurnal Etika dan Bisnis Islam), Vol. 3, No. 3, 2020, 143.

Dalam perspektif ekonomi, pegadaian merupakan salah satu alternative pendanaan yang sangat efektif karena tidak memerlukan proses dan persyaratan yang terlalu rumit. Bentuk pendanaan ini sudah ada sejak lama dan sudah dikenal oleh masyarakat Indonesia. Pegadaian adalah satu-satunya bahan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana kemasyarakat atas dasar hukum gadai.²

Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika pada bulan Januari 2003, kemudian di kota Jogjakarta, Semarang, Solo, Malang, Bandung, Padang, Denpasar, Balikpapan, Medan, Makassar dan kota-kota lainnya seperti Kota Palopo yang berada di jalan Andi Tendriajeng.³

Pegadaian sudah lama dikenal pada masa kolonial Belanda, sejarah pegadaian dimulai pada saat didirikannya Bank *Van Leening* yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh VOC. Tujuan awal didirikannya lembaga ini untuk digunakan untuk berdagang. Lalu di alih fungsikan untuk memberikan pinjaman dengan sistem gadai.⁴

²R Ajeng Entaresmen, Nuraini Chaniago, "*Strategi dan Prospek Pegadaian Syariah Bagi Peningkatan Ekonomi Usaha Mikro Kecil Menengah.*" Media Ekonomi, Vol. 3, No. 1, April. 2022, <http://dx.doi.org/10.25105/me.v30i1.9998> , 58

³Muhammad, Habiburrahim, and Yulia Rahmawati. "*Mengenal pegadaian syariah.*" Jakarta: kuwais (2012).

⁴Novita Dwi Safitri, and Asiah Wati. "*Analisis Perkembangan Pegadaian Syariah Di Indonesia.*" Muasarah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer 5.1 (2023): 22-32.

Pegadaian pertama kali berdiri di Indonesia pada tanggal 1 april 1901 di sukabumi, dengan nama jawatan pegadaian, berdasarkan keputusan pemerintah Hindia Belanda no. 131 tanggal 12 Maret 1901.⁵ Kemudian 1961 berubah dari bentuk jawatan menjadi bentuk Perusahaan Negara (PN). PN pun akhirnya menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan) pada tahun 1969. Tahun 1990 bentuk Badan Hukum Perjan berubah menjadi Perusahaan Umum (Perum). Perubahan ini dapat dikatakan momen yang mengubah Pegadaian jadi perusahaan modern.

Pegadaian syariah adalah sebuah badan usaha milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak di bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar prinsip syariah.⁶ Pegadaian syariah merupakan lembaga keuangan atau devisa dari bentuk pegadaian dengan memberikan uang pinjaman sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Pegadaian syariah ialah sebuah institusi keuangan non perbankan, tugasnya terfokus pada penyaluran dana dengan beragam program berjalan untuk membantu kebutuhan masyarakat yang membutuhkan uang modal usahanya.⁷

PT Pegadaian Syariah adalah suatu lembaga keuangan non perbankan yang memberikan jasa kredit kepada masyarakat yang jasanya berorientasi pada jaminan. PT. Pegadaian Syariah merupakan salah satu lembaga formal di Indonesia yang

⁵Syafril, *Bank & Lembaga Keuangan Modern Lainnya, Edisi 1* (Cet. I, Jakarta: Kencana, 2020), hal. 274

⁶Hilal Malarangan, Irfan Irfan., Ahmad Haekal, & Rabaniyah Istiqamah, . (2020). “*Analisis Tanggung Jawab Pegadaian Syariah Palu Plaza Terhadap Barang Jaminan yang Hilang dan Rusak*”. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam, 2(1), 15-35.

⁷Wika Lutfiah Sakinah, Muhammad Arif, “*Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kelayakan Nasabah dalam Penerimaan Pembiayaan Produk Arrum BPKB,*” (Jurnal Fokus Manajemen,) Vol. 2, No. 1, Mei 2022:27.

berdasarkan hukum diperbolehkan melakukan pembiayaan dengan bentuk penyaluran kredit atas dasar hukum gadai.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Potensi yang diperoleh dari sumber daya manusia berkaitan dengan sistem operasional pada perusahaan atau organisasi pada prinsipnya merupakan suatu modal utama dan memegang peran penting dalam mengapai suatu tujuan melalui sistem perencanaan personalia yang sistematis sehingga hasil kerja dari karyawan yang ada dapat ditingkatkan sesuai target perusahaan.⁸

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan potensi dirinya yang juga sejalan dengan kontribusinya kepada perusahaan, antara lain termasuk sikap kooperatif, kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran dalam pekerjaan. Penilaian kinerja harus mempertimbangkan segala aspek dan harus dilakukan secara adil serta tidak memihak siapapun dengan menggambarkan kinerjanya secara aktual dan akurat.⁹

Peningkatan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang bersifat individual dan bersifat dinamis. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-

⁸Muhammad Omarreyhan Natakusumah, Syarif Hidayatullah, Irary Windhyastiti, Priyo Sudibyo, “*Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di perumahan kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor*”, (Jurnal Ilmu Manajemen) Vol. 7 No. 1 Maret 2022:134

⁹ Ibid²²⁰⁴

beda. Keberhasilan dalam bekerja tergantung dari pada potensi yang harus senantiasa dikembangkan sesuai dengan tuntutan waktu. Sebenarnya jika ditinjau kembali, kinerja mempunyai makna dan cakupan yang luas, bukan hanya tentang hasil dari pekerjaan tetapi kemudian bagaimana proses dari pekerjaan itu berlangsung. Sehingga demikian kinerja dapat disimpulkan bahwa ia tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang ingin dicapai dari pada pekerjaan itu juga sejalan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁰

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.¹¹ Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis yakni *Worklife Balance*, Lingkungan kerja yang kondusif serta kebutuhan secara materil yang juga sangat mendasar bagi karyawan yakni kebijakan dalam pemberian kompensasi. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.¹²

¹⁰Nurasizah Mujahidin , Muhammad Kasran , Suparni Sampetan, “*Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo.*” (*Management Studies and Entrepreneurship Journal*) Vol. 4 No. 2 2023, hal. 2204

¹¹Abdul Jalil, and Rizqa Sabrina. "Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KC Palu." *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 3.1 (2021): 46-56.

¹²Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, and Wihelmina Rumawas. "Pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 4.3 (2016).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah *work-life balance*. Menurut Rahma, *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.¹³

Work life balance merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi.¹⁴

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian (*research gap*) terkait hasil penelitian sebelumnya mengenai *work life balance*. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah, Bataineh, dan Mardiani menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat *work-life balance* seseorang maka semakin meningkat

¹³ Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto, “Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri “ (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) Vol. 4 No 2, Juni 2021 : 986

¹⁴Ibid

pula kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik dan Mundung menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat *work life balance* maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

Demi mendukung meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik tercermin dari seberapa baik karyawan mampu melaksanakan tugas dengan optimal, aman, nyaman dan sehat. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.¹⁵

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sukmadewi, Haryati dan Damayanti yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambingon dan Siahaan yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh

¹⁵Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto, “Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri “ (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) Vol. 4 No 2, Juni 2021 : 986

negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya seseorang mungkin dapat bertahan namun jika mereka tidak mendapat lingkungan yang bagus maka ke depannya dalam melakukan pekerjaan tidak akan optimal dan efektif, oleh sebab itu karyawan perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan melakukan apa yang telah diketahui

Selain membutuhkan *work-life balance* dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, tentu ada kebutuhan materiil yang juga sangat mendasar sebagai faktor pendukung lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, yakni dilakukan dengan pemberian kompensasi. Menurut Mardiani, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena salah satu tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.¹⁶

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sovyanti, Raheni, dan Purba menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja

¹⁶T. Hani Handoko, „*Manajemen, edisi ke-2.*” Yogyakarta: Bpfe (2003).

karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen dan Mundakir menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya rendahnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja karyawan sudah ada pada standar kinerja yang perusahaan butuhkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada Pegadaian Syariah Palu Plasa, penulis menemukan berbagai masalah yang dialami oleh beberapa karyawan diantaranya ialah jam kerja yang berlebihan dan tidak teratur serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan membuat banyak karyawan kewalahan, ditambah kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti pencahayaan yang kurang memadai atau tingkat kebisingan yang tinggi serta pemberian kompensasi diberikan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu saja, sehingga antara satu karyawan dengan karyawan lain terdapat perbedaan yang membuat sebagian karyawan belum merasa puas. Keadaan tersebut membuat karyawan melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak. Penyimpangan yang terjadi misalnya saja keterlambatan masuk kantor, lalai dan tidak disiplin, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Palu Plasa, dengan

melakukan penelitian ilmiah dalam bentuk tulisan dengan mengangkat judul **“Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa?
4. Apakah *Work-life Balance*, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

2. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap perkembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta alternatif tambahan bagi penelitian sejenis di masa mendatang.
- 2) Manfaat Praktis Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut:
 - a) Perusahaan. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai alat untuk memberikan pemahaman bagi pihak Pegadaian Syariah sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Penelitian Selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan pengembangan dan penyempurnaan dari penelitian sebelumnya.

D. Garis-Garis Besar Isi

Sebagai awal atau gambar skripsi ini, maka penulis perlu menggunakan garis-garis besar proposal untuk informasi awal terhadap masalah yang diteliti proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab dari masing-masing bab memiliki pembahasan terdiri dengan sub sub misalnya:

Pada bab I diuraikan beberapa hal pokok yang berkaitan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan peneliti dan manfaat penelitian, garis-garis besar isi proposal skripsi menguraikan tentang susunan bab dan sub bab untuk mempermudah bagi pemahaman pembaca.

Pada bab II diuraikan kajian teori, sebagai sebagai landasan teoritis penelitian yaitu meliputi : Penelitian Terdahulu, Kajian Pustaka, Kerangka Berfikir dan Hipotesis.

Pada bab III akan diuraikan metode penelitian sebagai syarat mutlak keilmuan penelitian ini yang meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional penelitian, instrument penelitian dan Teknik pengumpulan data.

Pada bab IV akan diuraikan sejarah, visi dan misi, struktur organisasi serta hasil penelitian mengenai Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan

Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa.

Pada bab V akan diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran-saran dari pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengambil langkah awal yaitu mengkaji penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian terdahulu yang relevan dijadikan sebagai bahan acuan atau perbandingan untuk menghindari kesamaan objek penelitian, serta menganalisis letak perbedaannya dengan penelitian sebelumnya. Adapun hasil penelitian terdahulu disajikan dalam table berikut

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1. Sukur dan Susanty. (2022) <i>Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen).</i>	Terletak pada obyek penelitan, variabel (Y) Kepuasan kerja.	Terletak pada variabel <i>Work Life Balance</i> .	Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan variabel <i>Work Life Balance</i> dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar

			61,7% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. ¹
2. Sukmadewi (2023). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Person Organization Fitterhadap Kinerja Karyawan Pada Yan's House Hotel Kuta Bali</i>	Terletak pada obyek penelitian,waktu penelitian	Terletak pada variabel(X) lingkungan kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, bebankerja, dan person organization fit secara simultan berpengaruh positifdan signifikan terhadap kinerja karyawan. ²
3. Sovyanti (2023) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Potato Head Beach Club Bali</i>	Terletak pada objek penelitian, Waktu penelitian, variabel (X) kepuasan kerja	Terletak pada Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Variabel (Y) yaitu Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato

¹M. Iqbal Sabarin, Suku, and Ade Irma Susanty. ""Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk"" (studi pada divisi sosial media dan media manajemen)." *eProceedings of Management* 9.3 (2022).

²Ayu Sukmadewi, Widani Sugianingrat, and Made Dian Agustina. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Pada Yan's House Hotel Kuta Bali." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 3.3 (2023): 440-447.

			Head Beach Club Bali. ³
--	--	--	---------------------------------------

B. Kajian Pustaka

1. Grand Theory

a. Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.⁴

Menurut Yearta *goal setting* adalah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Oleh karena itu, goal setting dapat diartikan

³Ni Putu Nova Sovyanti. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Potato Head Beach Club Bali”. Diss. Universitas Dhyana Pura, 2022.

⁴Rini Purnamasari. “”Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan.” *Relevance: Journal of Management and Business* 2.1 (2019).

sebagai penetapan sasaran atau target untuk dicapai oleh setiap individu.⁵ Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu.⁶

2. *Work-life Balance*

a. Pengertian *Work-life Balance*

Menurut Handayani *Work life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan kepuasan dalam perannya tersebut, yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya tingkat *work-family facilitation* atau *work-family enrichment*. *Work Life Balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan dan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Sedangkan menurut Bradley *Work Life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas

⁵Anis Rizkiya Dewi, Gde Bayu Surya Parwita, and Made Ika Prastyadewi. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sayur Segar Bali." *EMAS* 4.1 (2023): 241-251.

⁶Robi'atul Rosyidah. "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Senjangan Anggaran di instansi Pemerintah Kabupaten Gresik". Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2016.

dan terlibat secara seimbang pada peran- perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan.⁷

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) merupakan suatu konsep kompleksitas yang dapat di lihat dari sudut pandang pekerjaan, kehidupan, dan keseimbangan.⁸ Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menjaga kondisi psikologi dan performa karyawan dalam bekerja. Dengan adanya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan hak pekerja telah terpenuhi. *Work life balance* berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.⁹

Work-life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

⁷Marhalinda, Marhalinda, and Anisa Supiandini. ""Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit". "Ikraith-Ekonomika 5.3 (2022): 98-107..

⁸Norizan Baba Rahim, Intan Osman, and Prakash V. Arumugam. "Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship." *International Journal of Business and Society* 21.2 (2020): 588-606.

⁹Dewi, R. S. (2021). "Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial di Kelurahan Kamal", Jakarta Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya). Intinya adalah apabila individu mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki *work-life balance*. Oleh karena itu, *work life balance* hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dimana perusahaan berperan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kerja karyawan tanpa mengesampingkan tujuan perusahaan itu sendiri untuk tumbuh dan berkembang.¹⁰

b. Komponen-Komponen *Work Life Balance*

Worklife Balance meliputi empat komponen penting Menurut Fisher, yaitu:

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang 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.

¹⁰Saina, Ischevell Vialara, Riane Johnly Pio, and Wihelmina Rumawas. ""Pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 4.3 (2016).

- 3) Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan *stress*.¹¹

c. Faktor-faktor *Work Life Balance*

Menurut Poulusedan Sudarsan, ada 4 faktor yang bisa mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu :

- 1) Faktor Individual, meliputi kepribadian, kesejahteraan dan *emotional intelligence*.
- 2) Faktor Organisasional, meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, *stress* kerja, konflik peran, dan teknologi.
- 3) Faktor Lingkungan, meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan social.
- 4) Faktor Lainnya, meliputi usia, status, orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, dan penghasilan.¹²

¹¹Saina, Ischevell Vialara, Riane Johnly Pio, and Wihelmina Rumawas. ""*Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado.*" Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 4.3 (2016).

¹²Marhalinda, Marhalinda, and Anisa Supiandini. ""*Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit.*"" Ikraith-Ekonomika 5.3 (2022): 98-107.

d. Indikator *Work Life Balance*

Menurut *Bradley work life balance* mempunyai 3 indikator, yaitu sebagai berikut:

1) Keseimbangan Waktu

Waktu yang diterima seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Hasil yang diharapkan dari penyeimbangan waktu adalah meningkatkan kepuasan kerja, pengelolaan waktu yang lebih baik, dan pengurangan *stress*.

2) Keseimbangan Keterlibatan

Focus pada partisipasi psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan di luar pekerjaan, sehingga mereka dapat menikmati waktu yang mereka miliki dan berpartisipasi secara fisik maupun emosional dalam kegiatan social.

3) Keseimbangan Kepuasan

Berfokus pada keseimbangan kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar kerja pekerjaan. Kepuasan ini akan timbul jika seseorang bisa memenuhi kebutuhan di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di selesaikan. Untuk

melihat keseimbangan kepuasan bisa terlihat dari kepuasan diri dan pemenuhan harapan.¹³

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Gitosudarmo menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.¹⁴

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi

¹³Marhalinda, Marhalinda, and Anisa Supiandini. “*Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit*”.” *Ikraith-Ekonomika* 5.3 (2022): 98-107.

¹⁴Rayka Dantyo Prakoso. “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan*” (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Diss. Brawijaya University, 2014.

dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.¹⁵

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari.¹⁶

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja :

- 1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian kerja.
- 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.
- 3) Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.¹⁷

¹⁵I. Putu Santika, and Ni Luh Sili Antari. ""Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar"". *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 15.1 (2020).

¹⁶Marhalinda, Marhalinda, and Anisa Supiandini. ""Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit"". *Ikraith-Ekonomika* 5.3 (2022): 98-107

¹⁷Rida Alfida, and Sri Widodo. ""Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan antariksa halim perdanakusuma jakarta timur." *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* 11.1 (2022).

c. Faktor Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam wulan, mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik :

1). Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja bekerja karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya.

b) Penerangan

Perusahaan akan mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini dapat terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apagi bila didalam ruangan disebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup

makan pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

e) Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f) Kebisingan

Dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan diruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.¹⁸

¹⁸Novitasari, F. C. (2016). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Pati*” (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

2). Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto menyatakan bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

- a) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c) Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- d) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun diluar dinas.
- e) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- f) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.¹⁹

¹⁹Dewi Fitriani, Nurlaela Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi. *”Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari”*. Cakrawala Management Business Journal 1.1 (2019): 119-133.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto, yaitu :

1) Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.²⁰

²⁰Agung Hirmantono, and Moh Falikul Isbah. *""Kedisiplinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan"" (Studi pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan).*" MELATI STIEKHAD 36.3 (2020): 10-10.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut Marwansyah kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial.²¹

Menurut Hasibuan kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.

Menurut Suparyadi kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.²²

Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima

²¹Alvi Nugraha, and Sri Surjani Tjahjawati. ""Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." Jurnal riset bisnis dan investasi 3.3 (2017): 24-32.

²²Ibid

karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk-bentuk kesempatan berkarir.²³

Adapun menurut Husein Umar menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.²⁴

Dari sekian pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk jasa karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi mempunyai berbagai tujuan yang mungkin saling bertentangan dan mengandung permasalahan, akan tetapi tujuan kompensasi yang mengandung nilai positif. Tujuan dari kompensasi harus dapat dipadukan agar tingkat tepat kompensasi yang untuk masing-masing pekerjaan dapat ditentukan. Karena itu perlu dilakukan evaluasi tiap pekerjaan, melakukan survey pengupahan dan penggajian serta menetapkan harga setiap pekerjaan, tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada

²³Udin Putra, Bakri Hasanuddin, and Wiri Wirastuti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 4, no. 1 (2018): 1–10.

²⁴Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Unpam Press, 2019), hal. 123

karyawan sebagai berikut:²⁵

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas
 perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada
 Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan.
- 3) Adanya keadilan
 Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
- 4) Perubahan sikap dan perilaku
 Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
- 5) Efisiensi biaya
 Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja

²⁵Tanto Wijaya dan Fransisca. Andreani, “*Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*,” Agora 3, no. 2 (2015), hal. 40.

karyawan yang meningkat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi pemberian Kompensasi

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan diantaranya yaitu:²⁶

1) Produktivitas

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun nonmaterial. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*)

3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayarkan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi.

4) Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi

²⁶Sudirman Manik, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*," *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1, no. 2 (2016), hal. 235.

kebijakan pemberian kompensasi.

6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula system perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

d. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Simamora dalam Jufrizen diantaranya adalah:²⁷

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. karyawan dengan prestasi atau

²⁷Jufrizen, “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal iImiah Manajemen dan Bisnis 17, no. 1 (2017), hal. 7-8

produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Tunjangan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan memperoleh serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Fasilitas itu sendiri berupa kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari job performance, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸

²⁸Abdul Jalil. ""Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu." *Scolae: Journal of Pedagogy* 3.1 (2020): 40-48.

Pengertian lain yang membahas tentang Kinerja yang dikemukakan Prawirosentono Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.²⁹

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.³⁰

Menurut Prawirasentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.³¹

Menurut Sedarmayanti kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi

²⁹Abdul Jalil. *""Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu." Scolae: Journal of Pedagogy* 3.1 (2020): 40-48.

³⁰Siti Mawahibah, and Serlin Serang. *""Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar." Journal of Management Science (JMS)* 3.1 (2022): 50-61.

³¹Willy Yusnandar, Roydi Nefri, and Safi'i Siregar, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada RumahSakit Milik Pemerintah Di Kota Medan," Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020): 63.

keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).³²

Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat akan membuat karyawan akan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi dan keterampilan kerja karyawan.³³

Sedangkan menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skills*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk

³²Agung Dwi Nugroho, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja PT. Business Training and Empowering Management Surabaya," Jurnal Maksipreneur 4, no. 2 (2015),hal. 9.

³³Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta," Jupe UNS 2, no. 1 (2013), hal. 160-161.

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situs kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja ataupun pihak manajemen akan sulit untuk menentukan. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:³⁴

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompensasi
- 7) Kesempatan kerja adil

³⁴Sunaryo, “*Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTN III Medan*,” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17, no. 1 (2016), hal. 89, <http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12620012/index.pdf>

- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Adapun Penilaian kinerja menurut Dharma dalam Triwartono adalah sebagai berikut:³⁵

- 1) Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
- 2) Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam membanggakan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu berat.
- 3) Pertanggung jawaban, apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualiatas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- 4) Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

³⁵Tri Wanto, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby," Bongaya Journal for Research in Management (BJRM) 43 (2018)

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Syarkani indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.³⁶

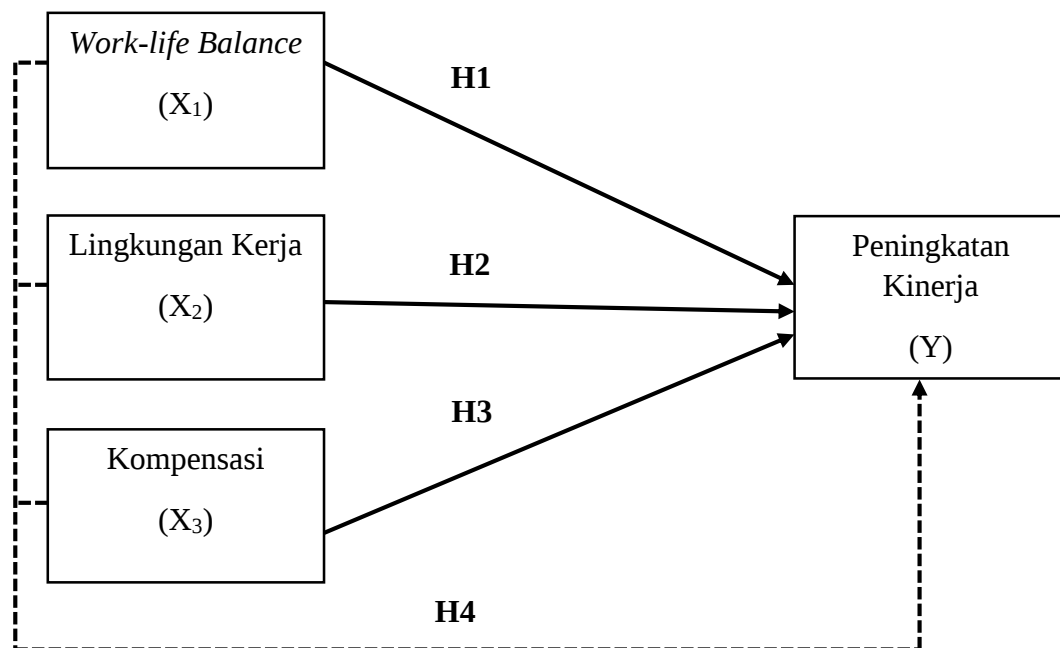
- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

³⁶Syarkani Syarkani, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar,” Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis 3, no. 3 (2017), hal. 370

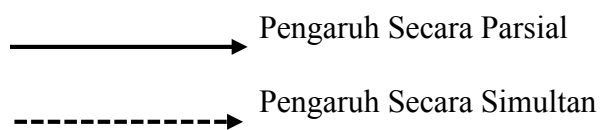
C. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :



D. Hipotesis

Hipotesis ialah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan

baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jika hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data.³⁷

H1 : Diduga *Work-life Balance* Berpengaruh Segnifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

H2 : Diduga Lingkungan kerja Bepengaruh Segnifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

H3 : Diduga Kompensasi Berpengaruh Segnifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

H4 : Diduga *Work-life Balance* (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Dan Kompensasi (X_3) Secara Serempak Berpengaruh Segnifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) Pegadaian Syariah Palu Plasa.

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hal. 112

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Menanggapi fenomena yang sedang diteliti, peneliti memilih untuk menerapkan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono, penelitian kuantitatif merupakan metode berbasis *positivisme* yang fokus pada pengumpulan dan analisis data statistik dari sampel atau populasi tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori, mengembangkan fakta, dan menampilkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi dalam bentuk data *statistic* atau berupa angka, dan memperkirakan serta memprediksi hasilnya.¹

Jenis Penelitian yang dipilih adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*), di mana peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Metode ini dipilih untuk menggali dan meneliti yang berkenaan dengan pengaruh *work-life Balance*, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa. Jenis penelitian ini dipilih karena relevan dengan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan.²

¹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta (2022).

²Supardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Islam*. UII Press . (2005)

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Penggadaian Syariah Cabang Palu Plasa, yang beralamatkan di Jl. Danau Poso, Kecamatan Palu Barat, Sulawesi Tengah, Indonesia.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk di teliti. Atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti.³

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plasa, yang berjumlah 55 Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri dengan Teknik tertentu yang disebut Teknik sampling.⁴ Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan “sampel jenuh” atau “sampling

³I Made Dwi Mertha Adnyana, '*Populasi Dan Sampel*', Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, 2021, 103–16.

⁴Priyono. *Metode*, 104.

jenuh” dimana Teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Penggadaian Syariah Cabang Palu Plasa, yaitu sebanyak 55 orang yang akan menjadi sampel.

D. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel dibedakan menjadi dua macam :

a. Variabel Bebas / Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini biasa disebut juga variabel eksogen.

- a) Variabel Independent (X) adalah *Work-life Balance* (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kompensasi (X3)
- b) *Work-life Balance*, Lingkungan kerja, dan Kompensasi merupakan variabel bebas yang memberikan pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan)

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hal.96

b. Variabel Terikat / Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

- a) Variabel Dependent (Y) adalah Kinerja karyawan
- b) Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel (X1) *Work-life Balance*, (X2) Lingkungan kerja, dan (X3) Kompensasi

c. Definisi operasional variable

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	<i>Work Life Balance</i> merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan dan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan	a. Keseimbangan Waktu b. Keseimbangan Keterlibatan c. Keseimbangan Kepuasan

	dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. ⁶	
Lingkungan Kerja (X ₂)	Gitosudarmo menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika	a. Suasana Kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Fasilitas Kerja

⁶Marhalinda, Marhalinda, and Anisa Supiandini. ""Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit." Ikraith-Ekonomika A 5.3 (2022): 98-107

	karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. ⁷	
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas

⁷Rayka Dantyo Prakoso. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan” (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Diss. Brawijaya University, 2014.

	perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial. ⁸	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. ⁹	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu

⁸Alvi Nugraha, and Sri Surjani Tjahjawi. ""Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." Jurnal riset bisnis dan investasi 3.3 (2017): 24-32.

⁹Willy Yusnandar, Roydi Nefri, and Safi'i Siregar, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada RumahSakit Milik Pemerintah Di Kota Medan," Jurnal Humaniora 4, no. 1 (2020): 63.

E. Instrumen Penelitian

Insrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dengan maksud untuk mengumpulkan data agar menjadi runtut, sistematis dan mudah memperoleh.¹⁰ Karena dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif maka penulis menggunakan instrument kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Dalam mengukur pertanyaan atau pernyataan tersebut harus ada skala untuk memperoleh penilaian mengenai kesesuaian item pertanyaan atau pernyataan tersebut disusun secara positif dan negatif.¹¹

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

¹⁰Arikunto, S. 2006 *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI Jakarta: PT. Rineka Cipta Durianto.

¹¹Suryani dan Hendryadi , *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Cet.ke-2* (Jakarta: prendamedia Group,2015), 173-176

Tabel 3.2
Skala Likert

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

1. Skor 5 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban netral (N)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner, angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang dikirim kepada responden, baik secara langsung atau tidak langsung.¹² Adapun responden disini yaitu karyawan Penggadaian Syariah Cabang Palu Plasa.

¹²Usman, H & Akbar,P.S, *Metodelogi Penelitian Sosial*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 129.

2. Teknik Kepustakaan Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai sumber buku dan literatur yang terdapat di perpustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dimana analisis kuantitatif ini merupakan proses analisis yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Penggadaian Syariah Palu Plasa.

Adapun analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner.¹³ Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan sebaliknya.¹⁴

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut

¹³Muhammad Syafaat, Andika Usa Putra “*Pengaruh Profit Sharing Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus Pada Bank Mega Syariah Cabang Palu)*”. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam -JIEBI Vol.4 No 1 Tahun 2022.

¹⁴Sugiyono, *Metode*, 121.

reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu.¹⁵

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Kehandalan merupakan pendukung penting bagi validitas tetapi bukan syarat yang cukup untuk mendapatkan validitas. Dalam penentuan tingkat reliabilitas, suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dalam kisaran *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian dan begitupun sebaliknya.

2. Transportasi Data Menggunakan *Method Of Successive Interval (MSI)*

Dalam statistika, skala data dapat dibagi menjadi 4 yaitu: nominal, ordinal, interval, dan rasio. Skala data merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melakukan analisis data. Hal tersebut dikarenakan setiap metode analisis mensyaratkan jenis data yang dapat digunakan dengan metode tersebut. Misalnya dalam analisis data yang menggunakan regresi linier berganda, mensyaratkan data yang digunakan berskala interval atau rasio.¹⁶ Hal ini menjadi kendala apabila kita sudah

¹⁵Sugiyono, *Metode*, 121

¹⁶*Jambura Journal of Mathematic*. 1 (1):43-52,2019

memiliki data hasil penelitian yang berskala ordinal akan tetapi metode yang akan digunakan adalah regresi linier berganda. Apabila data yang berskala ordinal tetap digunakan dalam analisis regresi linier berganda, maka akan diperoleh interpretasi yang keliru dari model regresi tersebut.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka terdapat 2 solusi yang dapat dilakukan, pertama dengan tetap menggunakan data ordinal dan mengganti teknik analisis datanya, atau Mengganti/mentransformasi data dari nominal menjadi interval agar analisis regresi linier dapat digunakan.

Salah satu cara yang dapat digunakan dalam mentransformasi data dengan skala ordinal menjadi data berskala interval adalah transformasi MSI. Transformasi MSI adalah sebuah metode transformasi data ordinal menjadi data interval dengan mengubah proporsi kumulatif setiap peubah pada kategori menjadi nilai kurva normal bakunya.

Dalam prosedur metode statistik seperti regresi linier, korelasi Pearson, uji t dan sebagainya data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti regresi logistik, atau korelasi Spearman, Chi-square yang mengujikan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data dengan skala ordinal yang sudah ada menjadi data berskala interval.

Analisis Method of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method of*

Successive Interval (MSI) menurut Sugiyono, langkah-langkah dalam MSI sebagai berikut:¹⁷

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butiran ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus : $SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah baas atas} - \text{Daerah dibawah atas bawah}}$

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah baas atas} - \text{Daerah dibawah atas bawah}}$$

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel depeden, variabel independen, atau keduanya

¹⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA) 2013.

mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas adalah dengan cara uji *kolmogrov-Smirnov* yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.¹⁸ Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan Uji *One Sampel Kolmogroy-Smirnov*, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolineritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolineritas, tetapi jika $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ maka terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika risidualnnya mempunyai varian yang sama

¹⁸Asep Saepul Hamdi dan E. Bahrudin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Cet 1, Yogyakarta: Deepublish,2014), 14.

disebut terjadi heteroskedastisitas dan jika variannya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji scatterplot sehingga dilihat dari penyebaran data buka dari tingkat signifikan, dengan kriteria jika terjadi penyebaran dan tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis regresi Linear Berganda

Merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel bebas/*predictor* ($X_1, X_2, \dots, X_n$). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memperdiksi nilai variabel tak bebas/*response* (Y) apa bila nilai-nilai variabel bebasnya /*predictor* ($X_1, X_2, \dots, X_n$) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Yang mana:

Y = variabel tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = variabel bebas

Bila terdapat 2 variabel bebas, yaitu X_1 dan X_2 , maka bentuk persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

5. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut :

a. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel *Work-life Balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kreterian pengujian digunakan yaitu:

1. Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa
2. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

b. Uji F (F-test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara *Work-life Balance*, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka keputusan menerima hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja

dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

2. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusan mengolah hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis (H_a), artinya masing-masing variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa.

6. Uji Determinasi (R^2)G

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.¹⁹ Kaidah nilai R^2 yaitu :

- a. Besarnya nilai koefisien determinasi terletak 0 sampai dengan 1, atau $0 < r^2 < 1$.
- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

¹⁹Iman Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, (Cet, III; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 95.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Pegadaian

Sejarah singkat berdirinya Pegadian Syariah, Pegadaian dimulai pada saat Pemerintahan Belanda (VOC) mendirikan Bank Van Leening. Yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada 20 Agustus 1746.¹ Tahun 1811-1816 Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda. Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari pemerintah daerah setempat. Namun, metode yang dipakai menjalankan praktek rentenir atau lintah darat. Hal itu dirasakan kurang menguntungkan pemerintah setempat sehingga pendirian pegadaian diberikan kepada pihak umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Tahun 1969, pegadaian mengalami perubahan bentuk Badan Hukum yang sebelumnya berbentuk dari Perusahaan Negara (PN) berubah menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan). Dalam periode berikutnya, Pegadaian juga mengalami perubahan bentuk hukum pada tahun 1990 yaitu peralihan Badan Hukum Perusahaan Jawatan (Perjan) menjadi Perusahaan Umum berdasarkan Undang-Undang No. 9 Tahun

¹Novita Dwi Safitri, Asiah Wati “*Analisi Perkembangan Pegadaian Syariah Di Indonesia*”. Jurnal Kajian Islam Kontemporer 5.1 (2023):22-32

1969, di dalam penjelasan umum sub Alinea 4 undang-undang tersebut dinyatakan dalam rangka bahwa pelaksanaan ketetapan MPRS No. XX111/1/1966 oleh pemerintah berdasarkan instruksi Presiden No. 17 Tahun 1967 telah digariskan kebijaksanaan untuk menggolongkan usaha-usaha Negara secara tegas ke dalam tiga bentuk yaitu, Perusahaan Negara Jawatan, Perusahaan Negara Umum, Perusahaan Negara Perseroan. Perubahan badan hukum PT. Pegadaian masih dibilang baru dibentuk yaitu pada Tahun 2012 tepatnya pada tanggal 1 April 2012.

Perubahan Badan Hukum Pegadaian menjadi Perseroan Terbatas (PT) tidak dilakukan hanya untuk menaikkan identitas perusahaan saja melainkan dengan mengingat perkembangan ekonomi sekarang ini dan untuk lebih mengingatkan efisiensi dan produktifitas pengelolaan perusahaan perlu mengadakan perubahan bentuk badan hukum menjadi PT. Pegadaian. Untuk mengubah badan hukum menjadi Perusahaan Perseroan, Pegadaian memiliki landasan hukum untuk mendukungnya, yaitu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2011 Tentang perubahan bentuk Badan Hukum Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Keberadaan Pegadaian Syariah pada awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga-lembaga keuangan syariah. Di samping itu, juga dilandasi oleh kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya sebuah pegadaian yang menerapkan prinsip-prinsip syariah. Pegadaian Syariah Dewi Sartika Jakarta merupakan salah satu pegadaian syariah yang pertama kali beroperasi di Indonesia. Sehingga kehadirannya merupakan hal yang

menggembirakan, karena Pegadaian Syariah menyalurkan pinjaman dalam bentuk pemberian uang kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai syariah.

Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama unit layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makassar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003, dan 4 Kantor Cabang Pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Syariah.²

Hadirnya Pegadaian Syariah Cabang Palu Plasa di tengah masyarakat kota Palu yang telah dulu mengenal Pegadaian Konvensional bukan hal yang mudah. Memerlukan usaha yang sangat giat untuk memperkenalkan dan merebut hati masyarakat. Sehingga pimpinan dan para staf melakukan berbagai langkah pemasaran dalam memperkenalkan, merebut hati melalui pemasaran produk dan peningkatan kualitas layanan. Cabang Pegadaian Syariah Palu Plasa dituntut untuk mempunyai strategi pertahanan untuk merebut dan mempertahankan nasabah melalui kualitas produk dan jasa, yaitu waktu penyerahan lebih cepat, pelayanan yang lebih baik dibandingkan pesaingnya, dan empati yang tinggi kepada nasabah agar ikut dalam persaingan.

Seiring berjalannya waktu, Pegadaian Syariah berhasil menduduki peringkat terbaik dan omset tertinggi dimata Kanwil Manado dan berhasil menundukan para pesaing. Pegadaian yang ada di kota Palu khususnya Pegadaian

²Muhammad Habiburrahim, and Yulia Rahmawati “*Mengenal Pegadaian Syariah*”. Jakarta:Kuweis (2012)

yang pertama kali berdiri yaitu Pegadaian Cabang Palu Barat, Cabang Talise, Cabang Palu Timur dan Cabang Palu Selatan.

Adapun alasan Pegadaian membuka Pegadaian Syariah adalah pertama upaya untuk mempertahankan posisi pasar dengan jalan memberikan respon atas tuntutan masyarakat luas yang membutuhkan transaksi jasa keuangan yang didasarkan prinsip keadilan dan bebas dari unsur riba dan kedua adalah menggapai ridha Allah sesuai dengan Al-Quran dan hadits. Perkembangan Pegadaian Syariah mengalami peningkatan, hal ini ditandai dengan banyaknya membuka cabang-cabang di seluruh wilayah Indonesia sehingga pada tanggal 10 Maret 2004 dibuka kantor Cabang Pegadaian Syariah Palu Plasa di Kota Palu, dengan alamat kantor saat ini di jalan Danau Poso, Kompleks Palu Plaza, Blok A, nomor 11 telp.081119532111.³

Jumlah Kantor Cabang Pegadaian Syariah yang berada di Kota Palu hanya I (satu) unit dengan alamat kantor saat ini di jalan Danau Poso, Kompleks Palu Plaza, Blok A. Adapun Jumlah kantor unit yang berada di kota Palu berjumlah 6 (enam) unit, yaitu beralamat :

1. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Besusu , Jl.Kimaja
2. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Lolu Jl. Dr.Wahidin

³Kasyanto, Pengelolah Unit , "Wawancara" UPS Tatura tanggal 6 Februari 2025

3. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Pasar Inpres, Kompleks Toko Emas

Pasar Inpres

4. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Setia Budi, Jl.Setia Budi

5. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Tanjung Dako, Jl. Tanjung Dako

6. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Tatura, Jl. Emy Saelan Kompleks 711⁴

PT. Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza merupakan bagian dari PT. Pegadaian yang beroperasi di propinsi Sulawesi Tengah yakni di kota Palu. Selama kurang lebih tiga belas tahun beroperasi sejak bulan 19 Juli 2004 sampai sekarang Pegadaian Syariah telah memiliki banyak nasabah.

2. Visi dan Misi PT.Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza

Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza mempunyai visi misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

b. Misi

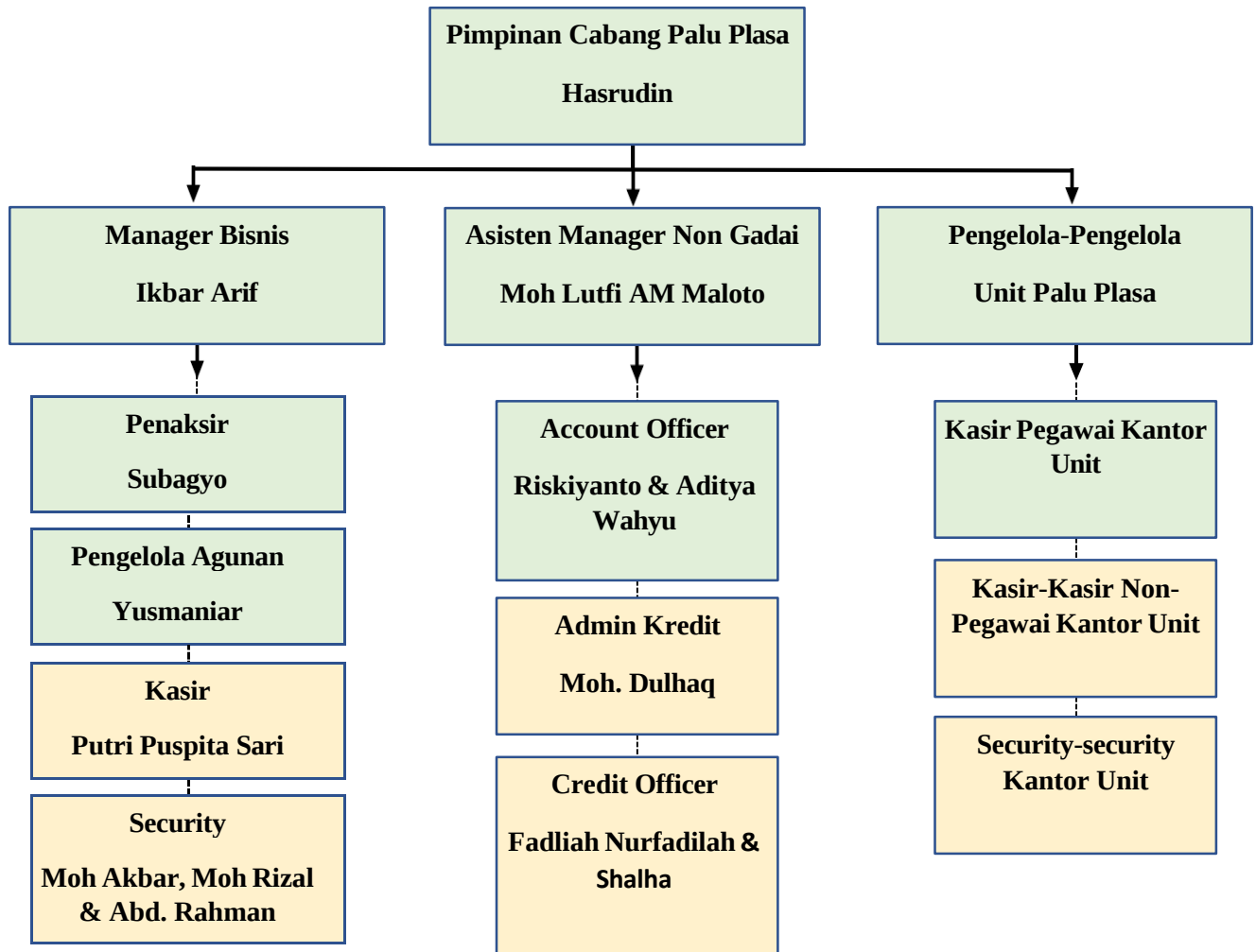
- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti

⁴Kasyanto, Pengelolah Unit , "Wawancara" UPS Tatura tanggal 6 Februari 2025

- 2) Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan
- 3) Memberikan *service excellence* dengan focus nasabah melalui
 - Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - Teknologi informasi yang handal dan muktahir
 - Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - SDM yang professional berbudaya kinerja baik

3. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Palu Plasa

Gambar 4.1



B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plasa yang beralamatkan Jl. Danau Poso, Kecamatan. Palu Barat., Kota Palu, Sulawesi tengah 9411. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang berada di Pegadaian Syariah Palu Plasa yang terdiri dari 55 karyawan sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi kuisoner

Jumlah Sampel	Kuisoner Disebar	Kuisoner Kembali	Kuisoner Diolah	Presentase
55	55	55	55	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Pada Bab III dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	40	72,7%
Perempuan	15	27,3%
Total	55	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 55 karyawan, sampel dalam penelitian ini yang seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 55 responden. Sebagian besar merupakan responden laki-laki berjumlah 40 orang dengan presentase sebesar (72,7%), sedangkan sisanya merupakan responden Perempuan berjumlah 15 orang dengan presentase (27,3%).

b. Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase %
20-30 Tahun	25	45.45%
31-40 Tahun	25	45.45%
41-50 Tahun	3	5.45%
51-60 Tahun	2	3.64%
Total	55	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 55 karyawan, sampel dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 55 responden. Sebagian besar merupakan responden dari usia 20-30 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase (45,45%), responden usia 31-40 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase (45,45%), responden usia 41-50 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase (5,45%) dan responden usia 51-60 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase (3,64%).

c. Status Karyawan

Pengelompokan responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Status Karyawan	Frekuensi	Presentase %
Kontrak	44	80%
Tetap	11	20%
Total	55	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada table 4.4 menunjukan bahwa dari 55 karyawan, sampel dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukan bahwa dari 55 responden. Sebagian besar responden merupakan Karyawan Kontrak yang berjumlah 44 orang dengan persentase (80%), sedangkan responden yang berstatus Karyawan Tetap berjumlah 11 orang dengan presentase (20%).

d. Lama Bekerja

Pengelompokan responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5**Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
<1 Tahun	2	3,6%
1-5 Tahun	22	40%
6-10 Tahun	15	27,3%
>10 Tahun	16	29,1%
Total	55	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada table 4.5 menunjukan bahwa dari 55 karyawan, sampel dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukan bahwa dari 55 responden. Sebagian besar merupakan responden dengan status Lama Bekerja 1-5 Tahun berjumlah 22 orang dengan persentase (40%), responden dengan status Lama Bekerja >10 Tahun berjumlah 16 orang dengan presentase (29,1%), responden dengan Lama Bekerja 6-10 Tahun berjumlah 15 orang dengan presentase (27,3%), responden dengan Lama Bekerja <1 Tahun berjumlah 2 orang dengan presentase (3,6%).

C. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses analisis yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk menganalisis Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas untuk mengetahui apakah setiap item valid atau tidak. Dengan demikian instrumen (kuesioner) yang diberikan harus valid dalam arti instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang akan diukur.

Penelitian ini menggunakan rumus untuk menguji validitas instrumen yakni *Product Moment* dari KARL Pearson. Syarat validitas suatu item adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen itu dianggap valid dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid.

Setelah perhitungan dilakukan adapun dasar keputusan untuk kevalidan pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan valid.⁵

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 55 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($55 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 53 dan tingkat signifikat sebesar 5% angka yang diperoleh = 0.265

⁵Febriani, "Pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Malang."

Tabel 4.6**Uji validitas Variabel X1 (*Work-life Balance*)**

Validitas	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1 <i>Work-life Balance</i>	1	0,456	0.265	Valid
	2	0,737		
	3	0,731		
	4	0,616		
	5	0,607		
	6	0,539		

Sumber: Data Output SPSS. 25

Tabel 4.7**Uji validitas Variabel X2 (*Lingkungan Kerja*)**

Validitas	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2 <i>Lingkungan Kerja</i>	1	0,820	0.265	Valid
	2	0,841		
	3	0,610		
	4	0,825		
	5	0,841		
	6	0,861		

Sumber: Data Output SPSS. 25

Tabel 4.8**Uji validitas Variabel X3 (*Kompensasi*)**

Validitas	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3 <i>Kompensasi</i>	1	0,912	0.265	Valid
	2	0,936		
	3	0,944		
	4	0,931		
	5	0,920		
	6	0,980		
	7	0,951		
	8	0,932		

Sumber: Data Output SPSS. 25

Tabel 4.9
Uji validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Validitas	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y Kinerja Karyawan	1	0,825	0.265	Valid
	2	0,800		
	3	0,777		
	4	0,844		
	5	0,925		
	6	0,828		

Sumber: Data Output SPSS. 25

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel *Work-life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab memiliki nilai $r_{hitung} > 0,265$ sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 25 for windows dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Work-life Balance (X1)</i>	,674	6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	,885	6	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X3)	,980	8	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	,909	6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Output SPSS.25

Pada tabel 4.10 di atas menunjukkan variabel X1 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,674, variabel X2 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,885, variabel X3 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,980 dan variabel Y nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,909, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa msing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X1, X2 ,X3 dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 25. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asympt.sig*. Apabila nilai *asympt.sig* > atau = 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, akan

tetapi apabila nilai *asympt.sig* < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁶ Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 25 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04508495
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.061
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Output SPSS.25

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 25. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari *Asymp.sig.* (2-tailed) nilainya 0,200 dimana > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

⁶Sugiyono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolinearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel, harus dibawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolinearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.542	3.734		1.216	.230		
WORK-LIFE BALANCE	.316	.092	.343	3.456	.001	.914	1.094
LINGKUNGAN KERJA	.680	.120	.582	5.674	.000	.856	1.168
KOMPENSASI	-.108	.083	-.128	-1.303	.198	.927	1.078

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Output SPSS.25

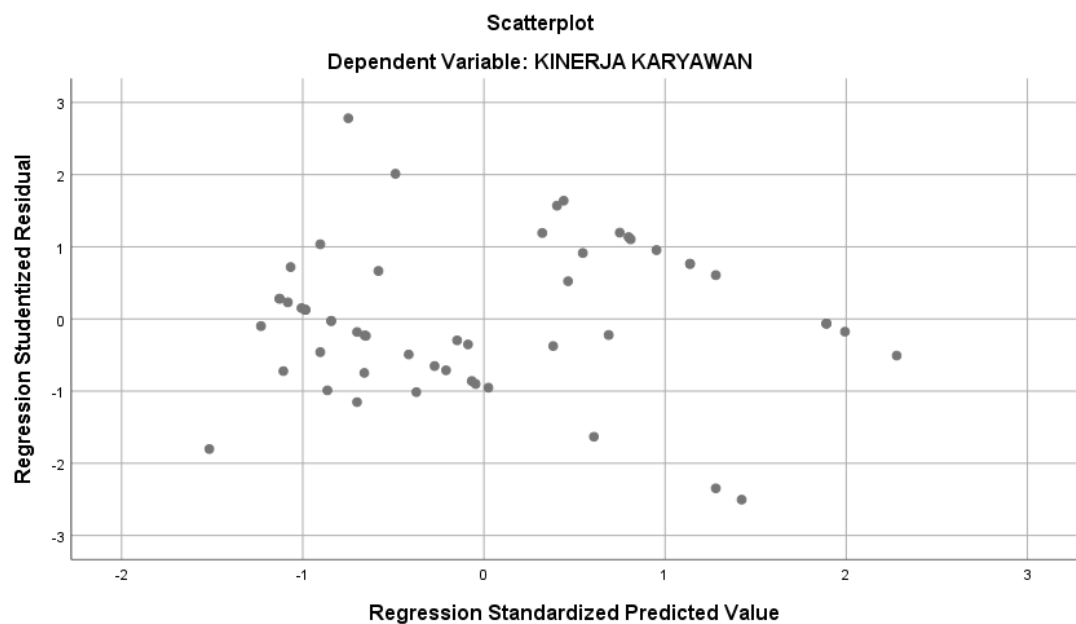
Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 0,10 dimana pada variabel *Work-life Balance* mendapatkan nilai 0,914, variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai 0,856, variabel Kompensasi mendapatkan nilai 0,927 dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji yang dipakai adalah uji dengan metode grafik. Adapun gambar hasil uji sebagai berikut :

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastistas



Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini menggunakan metode regresi berganda, analisis linear berganda adalah salah satu metode atau alat analisis *statistic parametric* yang berfungsi menganalisis kaitan hubungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen dan variabel independen dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa hasil observasi dan pengukuran yang berkelompok. Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan variabel penelitian. Berikut ini adalah hasil uji data yang merupakan data output SPSS 25.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.542	3.734		.230
	WORK-LIFE BALANCE	.316	.092	.343	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.680	.120	.582	.000
	KOMPENSASI	-.108	.083	-.128	.198

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Output SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.13 data uji regresi diatas, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 - b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.542 + 0,316X_1 + 0,680X_2 - 0,108X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Variabel *Work-life Balance* (X_1)

b_2 = koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2)

b_3 = koefisien regresi variabel Kompensasi (X_3)

X_1 = *Work-life Balance*

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

e = Std. eror

Interprestasi sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan linear menunjukkan angka 4,542 ini diartikan jika variabel independen yaitu X_1 (*Work-life Balance*), X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Kompensasi) di asumsikan (0), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai tetap atau sebesar 4,542.
- b. Nilai koefisien variabel *Work-life Balance* (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,316. Jika variabel (X_1) meningkat satu-satuan maka variabel *Work-life Balance* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,316.
- c. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,680. Jika variabel (X_2) meningkat satu-satuan maka variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,680.

- d. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X3) bernilai negatif yaitu sebesar -0,108 yang berarti satu-satuan maka variabel kompensasi akan menurunkan kinerja sebesar 0,108.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X1), (X2), (X3) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	4.542	3.734	1.216	.230
	WORK-LIFE BALANCE	.316	.092	.343	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.680	.120	.582	.000
	KOMPENSASI	-.108	.083	-.128	.198

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Output SPSS.25

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T dari 3 variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi terlihat bahwa:

1) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian variabel *Work-life Balance* memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil < dari 0,05 dan memiliki t_{hitung} sebesar 3,456 lebih besar > dari t_{tabel} 2.007 dengan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa secara

parsial variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Work-life Balance* secara individual terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil < dari 0,05 dan memiliki t_{hitung} sebesar 5,674 lebih besar > dari t_{tabel} 2.007 dengan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja secara individual terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,198 lebih besar > dari 0,05 dan memiliki $t_{hitungS}$ sebesar -1,303 lebih kecil < dari t_{tabel} 2.007. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X1), (X2) dan (X3) benar-benar memberikan kontribusi secara bersama-sama atau serempak terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.861	3	88.620	20.012	.000 ^b
	Residual	225.848	51	4.428		
	Total	491.709	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Output SPSS.25

Pada tabel 4.15 hasil uji Anova (*Analysiss Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan dimana terdapat nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 20.012 > F_{tabel} 2,79$, sehingga dapat disimpulkan variabel *Work-life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh perubahan variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi ini dan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel-variabel dependen. Besarnya nilai *Adjusted R Square* dapat dijelaskan pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.735 ^a	.541	2.104	.541	20.012	3	51	.000	

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Output SPSS.25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,514 ini artinya sebagai presentase atau variasi kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 51,4%. Sedangkan sisanya yaitu 48,6% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dimana tidak diteliti pada penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan uji hasil T. *Work-life Balance* (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar $3,456 > t_{tabel} 2.007$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05. Sehingga *Work-life Balance* sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pegadaian syariah palu plasa.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena memberikan waktu bagi mereka untuk beristirahat dan memulihkan diri. Hal ini secara langsung menurunkan tingkat stress terhadap karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenang tanpa ada hambatan sedikitpun.

Ketika perusahaan mendukung *work-life balance*, karyawan senantiasa merasa dihargai, yang kemudian memicu motivasi dan komitmen kuat untuk mencapai tujuannya terhadap pekerjaan. Mereka menjadi lebih efisien karena dapat menggunakan jam kerja secara optimal tanpa merasa terbebani.

Dampak lainnya adalah penurunan tingkat absensi dan turnover, karena karyawan merasa bahagia dan betah bekerja. Stabilitas ini menciptakan lingkungan kerja yang solid dan produktif, di mana kolaborasi dapat berjalan dengan lebih baik. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kesehatan mental dan fisik, tetapi juga mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukur dan Susanty dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Mnc Investama Tbk (Studi pada Devisi Social Media dan Media Manajemen) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Mnc Investama Tbk pada Devisi Social Media dan Media

Manajemen.⁷ Kemudian penelitian ini didukung oleh Natakusumah dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Coffeeshop* di Perumahan KotaWisata Cibubur, Kabupaten Bogor” hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *work-life balance*, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*) dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, ketika disertai dengan umpan balik, akan mengarah pada kinerja yang lebih baik. Dalam konteks ini, *work-life balance* berfungsi sebagai kondisi prasyarat yang memfasilitasi tercapainya tujuan tersebut. Ketika karyawan memiliki keseimbangan hidup yang baik (misalnya, tidak stres karena pekerjaan berlebihan), mereka menjadi lebih berkomitmen pada tujuan yang diberikan. Teori Locke menyebut ini sebagai komitmen terhadap tujuan. Komitmen inilah yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika keseimbangan terganggu, mereka akan lelah dan sulit berkomitmen, yang pada akhirnya menurunkan kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan,

⁷M. Iqbal Sabarin Sukur, and Ade Irma Susanty. "Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen)." *eProceedings of Management* 9.3 (2022).

yang dibuktikan dengan uji hasil T. Lingkungan Kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,674 > t_{tabel} 2.007 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05. Sehingga Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pegadaian syariah palu plasa.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat dilihat dari berbagai aspek, mulai dari kondisi fisik hingga interaksi sosial dan budaya perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif berperan penting dalam memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Secara fisik, kenyamanan ruang kerja, seperti tata letak, pencahayaan, dan suhu ruangan, secara langsung mempengaruhi kondisi mental dan fisik karyawan. Ruang kerja yang tertata rapi, bersih, dan ergonomis membuat karyawan merasa nyaman, sehingga mereka bisa lebih fokus dan tidak mudah lelah. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai dan fungsional juga sangat dibutuhkan karyawan, karena dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi rasa frustrasi. Karyawan yang harus berjuang dengan peralatan usang atau rusak akan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan karyawan baik kebutuhan *existence needs*, *relatedness needs* maupun *growth needs* serta didukung adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa. Lingkungan kerja yang

menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Oleh karena itu kinerja atau prestasi kerja karyawan yang memburuk bisa jadi disebabkan oleh sejumlah faktor, mulai dari kemampuan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Kehidupan karyawan tidak akan terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara karyawan dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian halnya ketika karyawan melakukan pekerjaan, sebagai karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat karyawan bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama karyawan melakukan pekerjaan, karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada dalam lingkungan kerja.

Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmadewi dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Person Organization Fit terhadap kinerja karyawan pada Yan’s House Hotel Kuta Bali” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Person Organization Fit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸

⁸Ida Ayu Sukmadewi, Widani Sugianingrat, and Made Dian Agustina. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Pada Yan's House Hotel Kuta Bali." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 3.3 (2023): 440-447.

Kemudian penelitian ini didukung oleh Haryati dan Darmayanti, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*) dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika mereka diberikan tujuan yang spesifik dan menantang, bukan tujuan yang umum atau mudah. Teori ini juga menekankan bahwa efektivitas tujuan sangat bergantung pada faktor-faktor pendukung, seperti komitmen terhadap tujuan, adanya umpan balik, dan *self-efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri). Disinilah peran lingkungan kerja menjadi sangat krusial. Lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan rasa percaya dan dukungan di antara karyawan dan atasan, yang secara langsung meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih bersedia untuk menerima dan berjuang demi tujuan yang menantang

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan uji hasil T. Kompensasi (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar $-1,303 < t_{tabel} 2.007$ dan nilai signifikan sebesar 0,198 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05. Sehingga Kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pegadaian syariah palu plasa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pegadaian syariah palu plasa. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja karyawan pada pegadaian syariah palu plasa tidak terpengaruh karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Dalam hal ini karyawan mungkin sudah termotivasi secara intrinsik oleh faktor-faktor lain, seperti tantangan pekerjaan atau pengakuan dari atasan. Dalam hal ini teori *Goal Setting* menjelaskan bahwa motivasi untuk mencapai tujuan sudah datang dari dalam diri, sehingga pengaruh kompensasi eksternal menjadi tidak relevan atau minimal.

Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sangkaen dan Mundakir yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya rendahnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja karyawan sudah ada pada standar kinerja yang perusahaan butuhkan.⁹ Selain itu hasil penelitian Artana juga

⁹Mundakir and Mohammad Zainuri. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1.1 (2018): 26-36.

menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.¹⁰ Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pegadaian syariah palu plasa.

4. Pengaruh Simultan *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu, nilai Fhitung yang sebesar 20.012 lebih besar dari Ftabel 2.79. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan yang ditimbulkan oleh ketiga variabel independen (*Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa diterima.

¹⁰I Artana. "Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa." *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata* 2.1 (2012): 66-80.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa. Maka ditarik kesimpulan :

1. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Work-life Balance* (X1) diperoleh $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2.007$ dan nilai signifikansi (sig) 0,001 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,001 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} 5,674 > t_{tabel} 2.007$ dan nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,000 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Kompensasi (X3) diperoleh $t_{hitung} -1,303 > t_{tabel} 2.007$ dan nilai signifikansi (sig) 0,198 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,198 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel

Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

4. *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dilihat dari nilai $F_{hitung} 20.012 > F_{tabel} 2,79$ dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau peran *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,514 atau 51,4%.

B. Saran

Berdasarkan penulisan dan hasil penelitian ini, peneliti menyadari terdapat banyak kekurangan di dalamnya . peneliti memberikan saran agar mendapat gambaran sebagai bahan pertimbangan dan penyempurna penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa. Maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi perbankan syariah, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan tentang Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa.
2. Bagi akademisi diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan variabel yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar lagi untuk mewakili populasi. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi dasar bagi

penelitian selanjutnya dan lebih banyak menambah referensi untuk dapat memperluas penelitian sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (1st ed., pp. 103–116)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Ajeng Entaresmen, R., & Chaniago, N. (2022). Strategi dan prospek Pegadaian Syariah bagi Peningkatan Ekonomi usaha Mikro kecil. *Media Ekonomi*, 30(1), 57-70.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan antariksa halim perdanakusuma jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (*No Title*).
- Artana, I Wayan Arta. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA”. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. STIPAR Triatma Jaya. Denpasar. Bali
- Damayanti, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Surakarta.
- Dewi, D. P. (2019). Harjoyo. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Dewi, R. S. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance*, *Employee Engagement* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial di Kelurahan Kamal, Jakarta Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- Faransyah, R., & Prabowo, P. S. (2020). pengaruh promosi dan literasi terhadap keputusan pembelian produk pegadaian syariah di Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3), 141-150.
- Febriani, “*Pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Malang.*”

- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Ghofur Anshori Abdul, *Gadai Syariah di Indonesia*, (Cet. Ed. I, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), 186
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H, Usman & Akbar,P.S, *Metodelogi Penelitian Sosial*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 129.
- Habiburrahim, M., & Rahmawati, Y. (2012). Mengenal pegadaian syariah. *Jakarta: kuwais*.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2015). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*, edisi ke-2. Yogyakarta: Bpfe.
- Hani, T. Handoko.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. eprints.polsri.ac.id/3021/7/File%20VII.pdf. Di akses tanggal 16 Oktober 2017
- Hirmantono, A., & Isbah, M. F. (2020). Kedisiplinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. (Studi pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan). *Melati Stiekhad*, 36(3), 10-10.
- Hubbard, M. C., MacDermid, J. C., Kramer, J. F., & Birmingham, T. B. (2004). Quantitative vibration threshold testing in carpal tunnel syndrome: analysis strategies for optimizing reliability. *Journal of Hand Therapy*, 17(1), 24-30.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. *Scolae: Journal of Pedagogy*, 3(1), 40-48.

- Jalil, A., & Sabrina, R. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KC Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 46-56.
- Jambura Journal of Mathematic. 2019 1 (1):43-52
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kasyanto, 2025. Pengelolah Unit ,”Wawancara” UPS Tatura tanggal 6 Februari
- Malarangan, H., Irfan, I., Haekal, A., & Istiqamah, R. (2020). Analisis Tanggung Jawab Pegadaian Syariah Palu Plaza Terhadap Barang Jaminan yang Hilang dan Rusak. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 15-35.
- Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 4(2), 4–14.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.100>
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-224.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98-107.
- Mawahibah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 50-61.

- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 2203-2216.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dalam metode penelitian. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 4(2), 123-136.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyo, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133-143.
- Nitisemo, Alex. S. 2009. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noviani, S. E. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Glory Industrial Semarang II (*Doctoral dissertation, Tesis*).
- Novitasari, F. C. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Pati (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 3(3), 24-32.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*:
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. Cognicia

- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) (*Doctoral dissertation, Brawijaya University*).
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). *Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship. International Journal of Business and Society*, 21(2), 588-606.
- Rosyidah, R. A. (2016). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Senjangan Anggaran di instansi Pemerintah Kabupaten Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Safitri, N. D., & Wati, A. (2023). Analisis Perkembangan Pegadaian Syariah Di Indonesia. *Muāṣarah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 5(1), 22-32.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).

- Sakinah, W. L., & Arif, M. (2022). *Analysis of Factors Affecting Customer Eligibility in Accepting Funding for Arrum BPKB Products. Jurnal Fokus Manajemen*, 2(1), 27-32.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Saputra, E. K. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau. *Manajerial dan bisnis tanjungpinang*, 3(01), 72-79.
- Sari, B. P., & Asiati, D. I. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Deterjen Total. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-58.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Sovvanti, N. P. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Potato Head Beach Club Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Dhyana Pura).
- Sugiyono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454
- Sugiyono, Sugiyono , *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Cet. 10 : Bandung Alfabet, 2010)
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Alfabeta.
- Sukmadewi, I. A., Sugianingrat, I. W., & Agustina, M. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Pada Yan's House Hotel Kuta Bali. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 440-447.

- Suku, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *eProceedings of Management*, 9(3).
- Sunaryo, "Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTN III Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17, no. 1 (2016), hal. 89, <http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12620012/index.pdf>
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Islam*. UII Press
- Suryani, H. (2018). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam*.
- Syafaat, M., & Putra, A. N. (2022). Pengaruh Profit Sharing Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus Pada Bank Mega Syariah Cabang Kota Palu). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 17-30.
- Syafril, *Bank & Lembaga Keuangan Moderrn Lainnya, Edisi 1* (Cet. I, Jakarta: Kencana, 2020), hal. 274
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Tri Wanto, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby," *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 43 (2018).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Kuisioner

A. PROFIL RESPONDEN

1. Nama responden : Marasi Akbar Manik
2. Jenis kelamin : ☒ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Umur : 32 Tahun
4. Jabatan : Vasir
5. Status : Kontrak Tetap (Lingkari yang sesuai)
6. Lama Bekerja :

☐ < 1 tahun
☒ 1-5 tahun
☐ 6-10 tahun
☐ > 10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dimohon untuk membaca angket ini dengan teliti, supaya responden mengerti maksud pernyataan dibawah ini
2. Pilih salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan pendapat anda. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sudah tersedia
3. Alternative jawaban yang diberikan adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
4. Bila terdapat pernyataan yang kurang dimengerti bisa ditanyakan langsung kepada peneliti
5. Kumpulkan jawaban secara langsung kepada peneliti.

C. DAFTAR PERNYATAAN

No	WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI (X)	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
WORK-LIFE BALANCE (X ₁)						
A	Keseimbangan Waktu					
1	Saya mampu mengatur waktu dengan baik antara tugas pekerjaan dan waktu untuk keluarga serta kegiatan pribadi				✓	
2	Saya merasa terbebani oleh jam kerja yang panjang sehingga sulit memiliki waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan.		✓			
B	Keseimbangan Keterlibatan					
3	Saya merasa terlalu banyak tugas pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga atau waktu pribadi saya		✓			
4	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif tanpa harus mengorbankan waktu bersama keluarga atau waktu pribadi saya				✓	
C	Keseimbangan Kepuasan					
5	Kepuasan saya terhadap kehidupan pribadi saya mempengaruhi perasaan puas saya dalam pekerjaan.				✓	
6	Ketika saya merasa bahagia dalam kehidupan pribadi, saya merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pekerjaan				✓	

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

A Suasana Kerja						
1	Penerangan dan suhu udara di tempat kerja yang baik serta dilengkapi dengan jendela, ventilasi dan air conditioner (AC) yang membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja.				✓	
2	Adanya petugas keamanan (Satpam) dan sarana keamanan lainnya membuat saya merasa tenang dan aman dalam bekerja					✓
B Hubungan dengan Rekan Kerja						
3	Hubungan antar rekan kerja terpelihara dengan baik dan saling menghormati					✓
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerja sama dengan sesama karyawan					✓
C Fasilitas Kerja						
5	Sarana dan prasarana yang di sediakan perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dan giat dalam bekerja				✓	
6	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar					✓

KOMPENSASI (X₃)

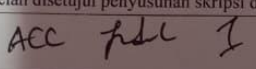
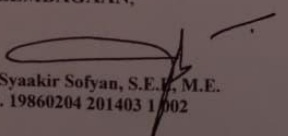
A. Upah dan Gaji						
1	Saya Mendapatkan Gaji atas Pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu				✓	
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan				✓	
B Insetif						

3	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.				✓
4	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi				✓
C Tunjangan					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan				✓
6	Mendapat bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil			✓	
D Fasilitas					
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.				✓
8	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.				✓

No	KINERJA KARYAWAN (Y)	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
A	Kuantitas Kerja					
1	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang berlalu.				✓	
2	Kuantitas kerja saya sesuai standar kerja yang telah ditentukan				✓	
B	Kualitas Kerja					
3	Saya mengerjakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.				✓	
4	Saya cepat tanggap terhadap tugas yang di berikan.				✓	
C	Ketepatan Waktu					

5	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				✓	
6	Saya tiba di tempat kerja sesuai dengan peraturan jam perusahaan yang telah ditentukan					✓

Lampiran 2 Pengajuan Judul

 DATOKARAMA	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165. Website : www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id	
PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI		
Nama :	INDRIANI	
TTL :	Balantuma, 23 Agustus 2003	
Jurusan :	Perbankan Syariah	
Alamat :	Jl. Samudra 2 Lorong 2A	
NIM :	215150051	
Jenis Kelamin :	Perempuan	
Semester :	7	
HP :	0823 9628 9155	
Judul :		
✓ Judul I	Pengaruh Work-Life Balance lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pegadaian syariah palu plaza	
○ Judul II	Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palu	
○ Judul III	Pengaruh literasi keuangan terhadap minat menabung mahasiswa FEB UIN Datokarama Palu di Bank Syariah	
		Palu, 23 September 2024
		Mahasiswa,
		 INDRIANI
		NIM : 215150051
Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :		
ACC  I		
Pembimbing I : Dr. Sofyan Bachmid, M.M		
Pembimbing II : Asoyana, MSc		
a.n. Dekan		
Wakil Dekan BIDANG AKADEMIK DAN KELEMBAGAAN,		
 Dr. Syaakir Sofyan, S.E., M.E. NIP. 19860204 201403 1 002		
 Abdul Jalil, S.E., M.M NIP. 19871110 201903 1 006		

Lampiran 4 Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax: 0451-460165. Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id
---	--

Nomor : <u>1112</u> /Un.24/F.V/PP.00.9/05/2025	Palu, 21 Mei 2025
Sifat : Penting	
Lampiran : -	
Hal : Izin Penelitian	

Kepada Yth.
Kepala Pimpinan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Palu Plaza
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Indriani
NIM	: 21.5.15.0051
TTL	: Balentuma, 29 Agustus 2003
Semester	: VIII (Delapan)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Perbankan Syariah
Alamat	: Jl. Samudra 2 Lorong 2A

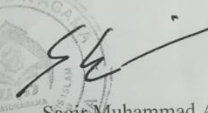
Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plaza"**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Palu Plaza

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,


Sagir Muhammad Amin



Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Pegadaian Syariah Cabang Palu Plasa



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 163/ 60567.00 / 2025

Yang bertandatangan dibawah ini Pimpinan Cabang Pegadaian Syariah Palu Plasa, menerangkan kepada :

Nama : INDRIANI
TTL : Balentuma, 29 Agustus 2003
NIM : 21.5.15.0051
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Samudra 2 Lorong 2A

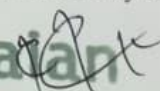
Bahwa benar nama mahasiswa diatas tersebut telah melakukan penelitian Skripsi yang berjudul *"Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Palu Plasa"*

Dengan surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 25 Juli 2025

PT. Pegadaian,

Kantor CPS Syariah Palu Plasa


Pegadaian
Syariah
HASRUDIN

Pimpinan Cabang

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 1450 TAHUN 2024
TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

- Membaca : Surat saudara : **Indriani** / NIM **215150051** mahasiswa jurusan **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH PALU PLAZA**
- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
- b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;

6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 457/Un.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2023/2024
- PERTAMA : 1. **Dr. H. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M.** (Pembimbing I)
2. **Asriyana, SE., M.Sc.** (Pembimbing II)
- KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2024.
- KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal : 24 September 2024

Dekan,



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I

NIP. 19650612 199203 1 004

Tembusan :

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN 6

TABULASI DATA

NO	WORK-LIFE BALANCE X1						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	2	2	4	4	4	20
2	4	2	4	4	4	4	22
3	4	2	4	4	4	4	22
4	3	3	3	4	4	4	21
5	4	2	3	4	4	5	22
6	5	1	1	5	5	5	22
7	4	1	2	4	4	4	19
8	5	2	2	5	5	5	24
9	5	2	2	4	4	4	21
10	4	3	2	5	5	5	24
11	4	3	3	4	4	4	22
12	5	4	4	4	4	4	25
13	5	2	2	3	4	4	20
14	5	2	2	4	5	5	23
15	4	2	2	4	4	4	20
16	5	1	1	4	4	4	19
17	4	3	2	4	4	4	21
18	5	1	1	5	5	5	22
19	4	1	2	4	5	5	21
20	4	2	2	4	4	4	20
21	4	2	2	4	4	4	20
22	3	2	2	3	5	5	20
23	4	3	2	4	3	3	19
24	5	1	1	5	5	5	22
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	2	2	4	4	4	21
27	4	2	3	4	3	4	20
28	4	4	4	5	4	4	25
29	4	2	2	4	4	4	20
30	5	1	1	5	5	5	22
31	5	1	1	5	3	4	19
32	4	3	3	3	3	3	19
33	3	3	3	4	3	3	19
34	4	2	2	4	3	4	19
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	3	2	4	3	2	18
37	4	2	2	2	3	4	17
38	4	2	2	4	4	5	21
39	4	3	3	3	4	5	22
40	4	2	2	4	4	4	20

41	4	1	2	4	3	4	18
42	4	3	2	4	3	5	21
43	5	1	1	5	5	5	22
44	4	3	3	4	5	5	24
45	4	3	3	5	5	5	25
46	4	2	2	4	4	4	20
47	4	2	2	5	5	5	23
48	5	4	4	5	5	5	28
49	5	1	1	5	5	5	22
50	5	1	1	4	4	5	20
51	4	4	4	5	2	4	23
52	4	2	2	4	2	5	19
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30

LINGKUNGAN KERJA X2						TOTAL X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
4	4	5	5	3	4	25
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	4	5	5	28
4	5	4	4	3	4	24
5	5	5	4	4	4	27

5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	3	5	5	5	28
5	5	3	5	5	5	28
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
4	3	5	4	4	3	23
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

[illegible]

[illegible]

4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
4	4	3	3	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

LAMPIRAN 7

UJI VALIDITAS RELIABILITAS

➤ Validitas Work-life Balance

		Correlations						
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.013	-.023	.468**	.424**	.382**	.456**
	Sig. (2-tailed)		.926	.868	.000	.001	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X02	Pearson Correlation	.013	1	.881**	.202	.066	.005	.737**
	Sig. (2-tailed)	.926		.000	.140	.633	.971	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X03	Pearson Correlation	-.023	.881**	1	.158	.077	.039	.731**
	Sig. (2-tailed)	.868	.000		.251	.575	.775	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X04	Pearson Correlation	.468**	.202	.158	1	.454**	.411**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.140	.251		.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X05	Pearson Correlation	.424**	.066	.077	.454**	1	.645**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.001	.633	.575	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X06	Pearson Correlation	.382**	.005	.039	.411**	.645**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.004	.971	.775	.002	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.456**	.737**	.731**	.616**	.607**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

➤ Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations						
		X201	X202	X203	X204	X205	X206	TOTAL
X201	Pearson Correlation	1	.632**	.330*	.562**	.741**	.694**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X202	Pearson Correlation	.632**	1	.404**	.629**	.626**	.747**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X203	Pearson Correlation	.330*	.404**	1	.590**	.297*	.279*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.014	.002		.000	.027	.039	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55
X204	Pearson Correlation	.562**	.629**	.590**	1	.567**	.627**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X205	Pearson Correlation	.741**	.626**	.297*	.567**	1	.787**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.027	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X206	Pearson Correlation	.694**	.747**	.279*	.627**	.787**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.039	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.820**	.841**	.610**	.825**	.841**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

➤ Validitas Kompensasi

Correlations

		X301	X302	X303	X304	X305	X306	X307	X308	TOTAL
X301	Pearson Correlation	1	.847**	.788**	.849**	.811**	.878**	.875**	.807**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X302	Pearson Correlation	.847**	1	.931**	.848**	.810**	.882**	.883**	.810**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X303	Pearson Correlation	.788**	.931**	1	.854**	.815**	.891**	.896**	.892**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X304	Pearson Correlation	.849**	.848**	.854**	1	.878**	.960**	.800**	.804**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X305	Pearson Correlation	.811**	.810**	.815**	.878**	1	.917**	.843**	.843**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X306	Pearson Correlation	.878**	.882**	.891**	.960**	.917**	1	.916**	.919**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X307	Pearson Correlation	.875**	.883**	.896**	.800**	.843**	.916**	1	.923**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X308	Pearson Correlation	.807**	.810**	.892**	.804**	.843**	.919**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.912**	.936**	.944**	.931**	.920**	.980**	.951**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

➤ Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations						
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.561**	.476**	.654**	.747**	.625**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y02	Pearson Correlation	.561**	1	.621**	.516**	.713**	.583**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y03	Pearson Correlation	.476**	.621**	1	.600**	.709**	.513**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y04	Pearson Correlation	.654**	.516**	.600**	1	.751**	.709**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y05	Pearson Correlation	.747**	.713**	.709**	.751**	1	.717**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y06	Pearson Correlation	.625**	.583**	.513**	.709**	.717**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.825**	.800**	.777**	.844**	.925**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

➤ X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

.674	6
------	---

➤ X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

➤ X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	8

➤ Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	6

LAMPIRAN 8

UJI MSI

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	TOTAL x1
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	15.892
2.546	2.134	3.575	3.092	3.000	2.884	17.231
2.546	2.134	3.575	3.092	3.000	2.884	17.231
1.000	2.967	3.092	3.092	3.000	2.884	16.034
2.546	2.134	3.092	3.092	3.000	4.298	18.161
4.025	1.000	1.000	4.523	4.225	4.298	19.070
2.546	1.000	2.237	3.092	3.000	2.884	14.758
4.025	2.134	2.237	4.523	4.225	4.298	21.441
4.025	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	17.372
2.546	2.967	2.237	4.523	4.225	4.298	20.795
2.546	2.967	3.092	3.092	3.000	2.884	17.580
4.025	3.496	3.575	3.092	3.000	2.884	20.072
4.025	2.134	2.237	1.820	3.000	2.884	16.100
4.025	2.134	2.237	3.092	4.225	4.298	20.010
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	15.892
4.025	1.000	1.000	3.092	3.000	2.884	15.000
2.546	2.967	2.237	3.092	3.000	2.884	16.725
4.025	1.000	1.000	4.523	4.225	4.298	19.070
2.546	1.000	2.237	3.092	4.225	4.298	17.397
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	15.892
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	15.892
1.000	2.134	2.237	1.820	4.225	4.298	15.714
2.546	2.967	2.237	3.092	2.010	1.739	14.591
4.025	1.000	1.000	4.523	4.225	4.298	19.070
4.025	4.150	4.309	4.523	4.225	4.298	25.529
4.025	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	17.372
2.546	2.134	3.092	3.092	2.010	2.884	15.758
2.546	3.496	3.575	4.523	3.000	2.884	20.024
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	15.892
4.025	1.000	1.000	4.523	4.225	4.298	19.070
4.025	1.000	1.000	4.523	2.010	2.884	15.442
2.546	2.967	3.092	1.820	2.010	1.739	14.174
1.000	2.967	3.092	3.092	2.010	1.739	13.900
2.546	2.134	2.237	3.092	2.010	2.884	14.903
4.025	4.150	4.309	4.523	4.225	4.298	25.529
2.546	2.967	2.237	3.092	2.010	1.000	13.852
2.546	2.134	2.237	1.000	2.010	2.884	12.811
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	4.298	17.306
2.546	2.967	3.092	1.820	3.000	4.298	17.722
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	15.892
2.546	1.000	2.237	3.092	2.010	2.884	13.769
2.546	2.967	2.237	3.092	2.010	4.298	17.149
4.025	1.000	1.000	4.523	4.225	4.298	19.070
2.546	2.967	3.092	3.092	4.225	4.298	20.219
2.546	2.967	3.092	4.523	4.225	4.298	21.650
2.546	2.134	2.237	3.092	3.000	2.884	15.892
2.546	2.134	2.237	4.523	4.225	4.298	19.962
4.025	3.496	3.575	4.523	4.225	4.298	24.141
4.025	1.000	1.000	4.523	4.225	4.298	19.070
4.025	1.000	1.000	3.092	3.000	4.298	16.414
2.546	3.496	3.575	4.523	1.000	2.884	18.024
2.546	2.134	2.237	3.092	1.000	4.298	15.306
4.025	4.150	4.309	4.523	4.225	4.298	25.529
4.025	4.150	4.309	4.523	4.225	4.298	25.529
4.025	4.150	4.309	4.523	4.225	4.298	25.529

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1.000	2.706	4.005	2.597	1.000	2.762	14.070
2.601	2.706	4.005	1.000	2.520	2.762	15.595
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	4.298	14.042
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
2.601	2.706	2.518	1.000	3.992	4.298	17.115
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	1.000	2.762	10.986
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
1.000	2.706	4.005	2.597	2.520	2.762	15.590
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	4.298	14.042
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	4.239	4.005	2.597	2.520	4.298	18.659
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
1.000	2.706	4.005	2.597	2.520	2.762	15.590
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
1.000	4.239	4.005	2.597	2.520	2.762	17.123
1.000	2.706	2.518	1.000	2.520	2.762	12.506
2.601	4.239	2.518	1.000	3.992	4.298	18.648
1.000	4.239	2.518	1.000	2.520	2.762	14.039
2.601	4.239	2.518	1.000	3.992	4.298	18.648
1.000	4.239	2.518	1.000	1.000	2.762	12.518
2.601	4.239	4.005	1.000	2.520	2.762	17.127
2.601	2.706	2.518	2.597	2.520	2.762	15.704
2.601	4.239	4.005	2.597	2.520	4.298	20.260
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
2.601	4.239	1.000	2.597	3.992	4.298	18.727
2.601	4.239	1.000	2.597	3.992	4.298	18.727
1.000	4.239	4.005	1.000	2.520	2.762	15.526
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
1.000	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	20.131
1.000	1.000	4.005	1.000	2.520	1.000	10.525
1.000	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	20.131
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732
2.601	4.239	4.005	2.597	3.992	4.298	21.732

[illegible]

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
2.223	3.026	4.025	3.929	2.700	2.495	18.397
2.223	3.026	2.546	3.929	2.700	2.495	16.917
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	2.495	22.732
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
3.536	3.026	2.546	2.470	2.700	1.000	15.277
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
3.536	4.523	1.000	3.929	4.225	3.960	21.172
1.000	4.523	2.546	3.929	2.700	3.960	18.657
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	1.000	13.963
1.000	1.644	4.025	3.929	4.225	2.495	17.318
1.000	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	14.236
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	3.960	16.923
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	2.470	4.225	3.960	22.738
1.000	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	14.236
1.000	1.644	2.546	1.000	1.000	1.000	8.190
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	1.000	1.000	3.929	2.700	3.960	16.125
1.000	3.026	2.546	2.470	1.000	2.495	12.536
2.223	3.026	4.025	2.470	2.700	3.960	18.402
1.000	3.026	2.546	1.000	2.700	2.495	12.766
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
2.223	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	15.458
3.536	3.026	2.546	3.929	2.700	3.960	19.696
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
1.000	3.026	2.546	2.470	2.700	2.495	14.236
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	3.026	4.025	3.929	4.225	3.960	22.700
2.223	3.026	1.000	1.000	2.700	2.495	12.443
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.197
3.536	4.523	4.025	3.929	4.225	3.960	24.

LAMPIRAN 9

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04508495
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.061
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

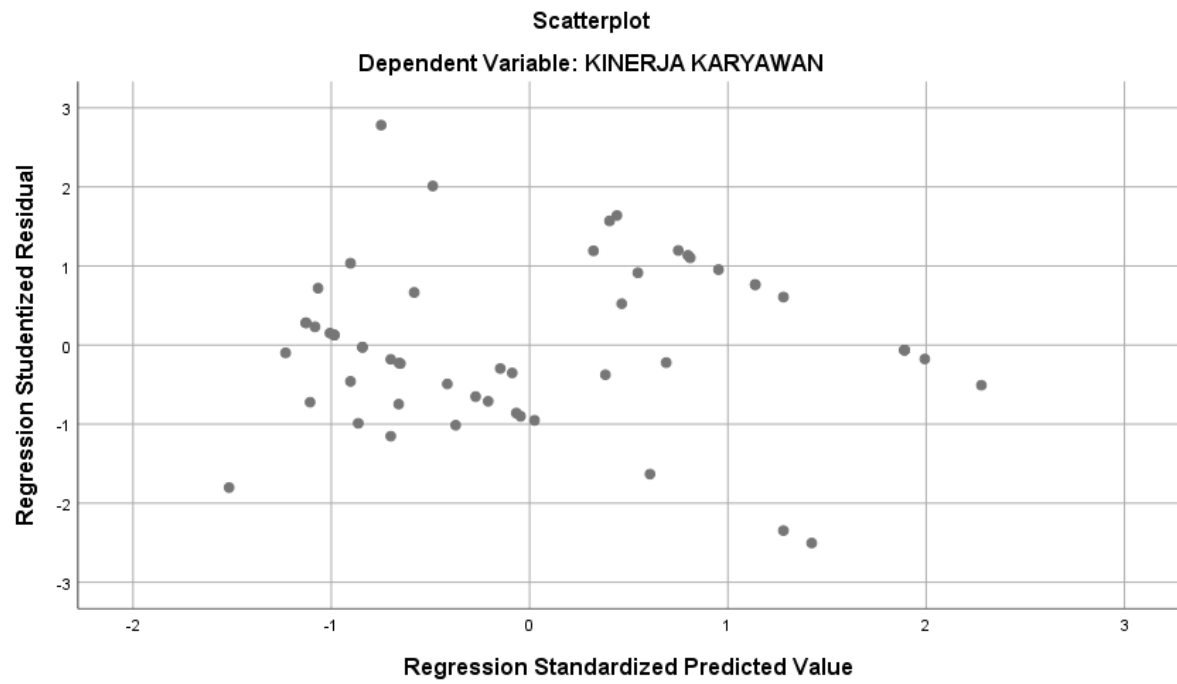
Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.542	3.734		1.216	.230		
	WORK-LIFE BALANCE	.316	.092	.343	3.456	.001	.914	1.094
	LINGKUNGAN KERJA	.680	.120	.582	5.674	.000	.856	1.168
	KOMPENSASI	-.108	.083	-.128	-1.303	.198	.927	1.078

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Heteroskedastitas



LAMPIRAN 10
ANALISIS LINEAR BERGANDA

Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.542	3.734		1.216	.230
	WORK-LIFE BALANCE	.316	.092	.343	3.456	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.680	.120	.582	5.674	.000
	KOMPENSASI	-.108	.083	-.128	-1.303	.198

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.542	3.734		1.216	.230
	WORK-LIFE BALANCE	.316	.092	.343	3.456	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.680	.120	.582	5.674	.000
	KOMPENSASI	-.108	.083	-.128	-1.303	.198

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.861	3	88.620	20.012	.000 ^b
	Residual	225.848	51	4.428		
	Total	491.709	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA

Hasil Uji Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.735 ^a	.541	.514	2.104	.541	20.012	3	51	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA

Tabel r

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

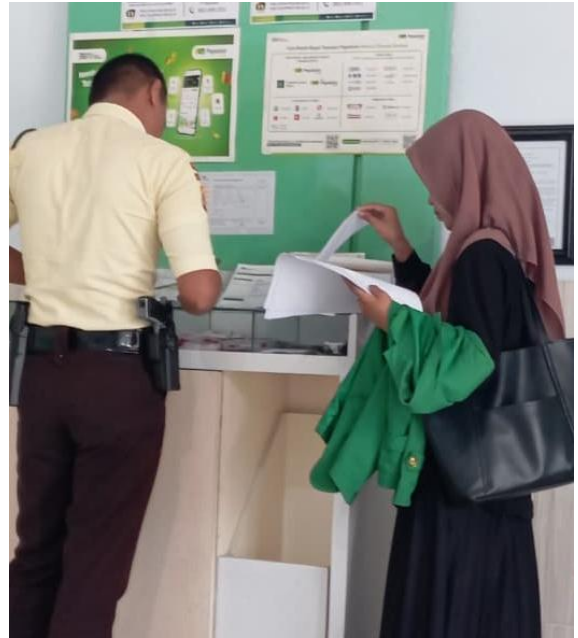
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 10 Dokumentasi

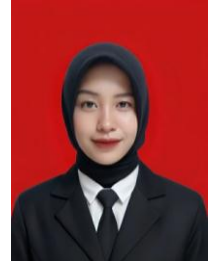




LAMPIRAN 11
(DAFTAR RIWAYAT HIDUP)

A. Identitas Diri

Nama : Indriani
Nim : 21.5.15.0051
Tempat, Tanggal Lahir : Balentuma, 29 Agustus 2003
Agama : Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Samudra 2 Lorong 2A



B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Marwin
Nama Ibu : Dewi Sartika
Alamat : Desa Sibado

C. Riwayat Pendidikan

SD (Tahun Kelulusan) : SDN 1 SIRENJA (2015)
SMP (Tahun Kelulusan) : SMP NEGERI 1 SIRENJA (2018)
SMA/MA (Tahun Kelulusan) : SMA NEGERI 1 SIRENJA (2021)