

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI  
PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN  
POHUWATO**

**OLEH :**

**ADEL LEIDA RAHMAWATI UTI**

**NIM: E2121016**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**GORONTALO**

**2025**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

# **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

**ADEL LEIDA RAHMAWATI UTI**

**E2121016**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

dan telah di setujui oleh Tim prmbimbing pada tanggal

Gorontalo,.....2025

**Pembimbing I**



**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN: 0921108502**

**Pembimbing II**



**Sri Melke Jusup, SE., MM**  
**NIDN: 0903058101**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN POHUWATO

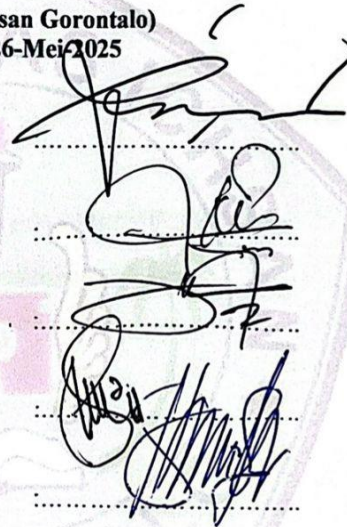
OLEH

ADEL LEIDA RAHMAWATI UTI  
E21.21.016

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)  
Gorontalo, 26-Mei-2025

1. Dr. Rahmisyari, SE., MM  
(Ketua Penguji)
2. Syaiful Pakaya, SE., MM  
(Anggota Penguji)
3. La Diu Samiu, SE., M.Si  
(Anggota Penguji)
4. Syamsul, SE., M.Si  
(Pembimbing Utama)
5. Sri Meike Jusup, SE., MM  
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN/09028116901



Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si  
NIDN/0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 25 April 2025

Yang membuat pernyataan



(Adel Leida R Uti)

NIM : E2121016



## **ABSTRACT**

**ADEL LEIDA RAHMAWATI UTI. E2121016. THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF POHUWATO REGENCY**

*This study aims to determine the extent of the effect of Work Life Balance (X1) and Organizational Communication (X2) simultaneously on Employee Performance (Y) at the Ministry of Religious Affairs of Pohuwato Regency. The method used in this study is a quantitative approach with descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study employs the Census method. The data collection techniques are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method applies path analysis. The results of the first test show that the variables of Work Life Balance and Organizational Communication simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Ministry of Religious Affairs of Pohuwato Regency, which was 0.655 or 65.5%. The results of the second hypothesis test indicate that Work Life Balance partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Ministry of Religion of Pohuwato Regency, which is 0.602 or 60.2%. The results of the third test indicate that Organizational Communication partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Ministry of Religion of Pohuwato Regency, which is 0.398 or 39.8%.*



**Keywords:** *work-life balance, organizational communication, performance*

## ABSTRAK

### **ADEL LEIDA RAHMAWATI UTI. E2121016. PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN POHUWATO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato yaitu sebesar 0,655 atau 65,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato yakni sebesar 0.602 atau 60,2%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato yakni sebesar 0.398 atau 39,8%.

Kata kunci: *work life balance*, komunikasi organisasi, kinerja



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan.

Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau  
harapkan”.

(Maudy Ayunda)

“Setiap tetes keringat orang tuaku adalah ribuan langkahku untuk terus maju”

(Elisa Ayuni)

“Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang meraka ingin tau  
hanya bagian success storiesnya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak  
akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa  
yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya”.

### **PERSEMBAHAN**

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan,  
laporan skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, keluarga, dan  
sahabat yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus  
atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah  
kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus.  
Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada sesuatu  
dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato” tepat pada waktunya.

Penyusunan laporan penelitian ini dilaksanakan sebagai pemenuhan kewajiban menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Ichsan Gorontalo. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun material, sehingga laporan penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
  2. Bapak Dr. Musafir, M.Si, selaku Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
  3. Bapak Syamsul, M.Si, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo
- Bapak Syamsul, M.Si, selaku Pembimbing I, Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM, selaku Pembimbing II, yang telah memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya skripsi ini.



4. Bapak Drs. Saiful Dja'far Kaharu selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan penelitian ini.
6. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih tak terhingga kepada orang tua tercinta penulis yakni ayahanda Jemi Uti dan Ibunda Inda Umar, yang dengan segala pengorbanan, kerja keras, dan kasih sayang yang tulus selalu mendukung penulis dalam setiap langkah. Meski tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, mereka tidak pernah lelah mengusahakan yang terbaik untuk penulis. Doa, motivasi, dan dukungan mereka menjadi kekuatan terbesar sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar Sarjana Manajemen. Terima kasih sudah mengantarkan penulis berada ditempat ini. Penulis persembahkan karya tulis sederhana ini untuk kalian. Ayah, ibu, putri, kecilmu kini telah dewasa dan siap menggapai mimpi yang lebih tinggi.
7. Kepada saudara perempuan penulis, Mutiara Dewi Uti, Sri Rahmiyati S. Uti, S.Pd yang selalu memberikan bantuan, dorongan, dan motivasi kepada penulis hingga bisa ketahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.

8. Kepada kedua keponakan penulis yang sangat penulis sayangi, Alifa Hibatillah Hippy, Zayfa Adrena Hippy, tumbuh jadi anak yang baik hati dan berbakti kepada orangtua.
9. *My best Partner* Mohammad Karyana Bilal, terima kasih sudah menjadi perjalanan hidup penulis, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung, ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat yang tiada hentinya. *You are the best support system.*
10. Teruntuk Siti Rahmawati Asira sahabat penulis yang selalu menemani, memberi motivasi dan semangat yang luar biasa dari penulis SMP hingga saat ini. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik bahkan seperti saudara, terima kasih karna tidak pernah meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi ini.
11. Teruntuk Vidya Syahrani Adrian sahabat penulis sejak SD sampai dengan saat ini. Terimah kasih selalu menemani penulis dalam pengurusan penyelesaian ujian akhir ini, dan masih selalu bersama sampai dengan sekarang.
12. Kepada ciwi-ciwi Manajemen Reg Pagi A terima kasih atas bantuan, dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
14. Adel Leida Rahmawati Uti, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit bisa bertahan sampai dititik ini, terima kasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba.

Semoga segala motivasi dan bantuan dari berbagai pihak selama ini kepada penulis mendapatkan limpahan kebaikan, ridho dan pahala dari Allah SWT. Aamiin..

Gorontalo, 25 April 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN...	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Penelitian.....	1
Rumusan Masalah.....	6
Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
Maksud Penilitin.....	7
Tujuan Penelitian.....	7
Manfaat Penelitian.....	8
Manfaat Teoritis.....	8
Manfaat Praktis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9



Kajian Pustaka.....	9
<i>Work Life Balance</i> .....	9
Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	9
Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i> .....	10
Manfaat Menerapkan Program <i>Work Life Balance</i> .....	11
Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i> .....	12
Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	13
Komunikasi Organisasi.....	15
Pengertian Komunikasi Organisasi.....	15
Faktor-faktor Komunikasi Organisasi.....	16
Unsur Komunikasi Organisasi.....	18
Fungsi Komunikasi Organisasi.....	19
Hambatan dalam Komunikasi Organisasi.....	20
Indikator Komunikasi Organisasi.....	22
Kinerja Pegawai.....	25
Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
Faktor-faktor Kinerja Pegawai.....	27
Indikator Kinerja Pegawai.....	28
Penelitian Terdahulu.....	31
Kerangka Pemikiran.....	35
Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN.....	37
Objek Penelitian.....	37
Metode Penelitian.....	37
Metode yang digunakan.....	37
Operasional Variabel .....	38
Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
Jenis dan Sumber Data.....	42
Teknik Pengumpulan Data.....	43
Pengujian Instrumen Peneliti .....	43
Metode Analisis Data.....	47
Pengujian Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	51
Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	51
Sejarah Singkat Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato .....	51
Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato .....	53
Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato .....	53
Hasil Penelitian.....	54
Deskriptif Karakteristik Responden.....	54
Karakteristik Variabel Penelitian.....	57
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	62
Analisis Data Statistik.....	64

Pengujian Hipotesis.....	66
Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
BAB V KESIMPULAN .....	81
Kesimpulan.....	81
Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN .....	89

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai .....	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	39
Tabel 3.3 Populasi Penelitian .....	40
Tabel 3.4 Koefisien Kolerasi.....	45
Tabel 4.1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1) .....	58
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi organisasi (X2).....	59
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y).....	60
Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1) ....	62
Tabel 4.10 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel komunikasi organisasi (X2)...	63
Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64
Tabel 4.12 Koefisien Jalur .....	66



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangkan Pemikiran.....	35
Gambar 3.1 Analisis Path .....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato .....	54
Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y .....	65

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah suatu kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan atau kelompok yang sepakat untuk mematuhi seperangkat norma-norma (Saputra, 2023). Organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang mempunyai budaya, sikap, karakteristik, nilai keahlian dan kemampuan yang berbeda, sehingga dalam aktivitas pelaksanaannya diperlukan hubungan yang baik antara satu sama lain karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Luther, 2019). Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu cara organisasi untuk mempertahankan organisasinya, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai.

Kinerja pegawai berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Marjaya et al., 2019) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

Menurut (Rivai 2010) Kinerja Pegawai Kinerja pegawai berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Marjaya et al., 2019) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

Menurut (Rivai 2010) Kinerja Pegawai Adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu instansi dari tahun ketahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Zulfin et al., 2024).

Kinerja pegawai ini didefinisikan sebagai keterampilan seorang pegawai saat mengerjakan keterampilan tertentu. Kinerja pada pegawai sangat penting, karena kinerja dapat menentukan tingkat kompetensinya pegawai melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Nurlela et al., 2023). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu work life balance, dan komunikasi organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah work-life balance. Menurut (Mahesti& Wijaksana, 2020) menjelaskan bahwa work-life balance adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Staff et al., 2020). Intansi berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang menggambarkan nilai dari proses kehidupan pegawai. Di Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato mulai menyadari pentingnya work-life balance dalam kehidupan pegawai, hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam pekerjaan seringkali pegawai tidak fokus dalam pekerjaannya, bahkan beberapa pegawai mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antar kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi pegawai lebih mementingkan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus diprioritaskan.

Penelitian lain yang membuktikan bahwa adanya pengaruh *wrok life balance* terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam hasil penelitian (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022) dimana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Sarmijan et al., 2022) dan (Mundung et al., 2022).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi. (Rizky, 2022) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses pertukaran informasi, pendapat, dan perasaan di antara anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.



Menurut (Amaludin, 2020) bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato sering kali mengalami tantangan yang dapat menghambat efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Keterbatasan saluran komunikasi yang jelas dan terbuka seringkali menyebabkan miskomunikasi atau kurangnya pemahaman tentang kebijakan dan prosedur yang berlaku.

Penelitian yang mendukung argumentasi tersebut dijelaskan oleh (Herawati et al., 2022) yang membuktikan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Amaludin, 2020) dan (Mansyur et al., 2022).

Kementerian Agama Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Pohuwato. Dimana Kementerian Agama terdiri dari beberapa unit kerja berupa Sub Bag TU, Seksi Bimas Islam, Seksi Pendidikan Madrasa, Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, dan Penyelenggara Syariah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Drs. Saiful Jafar Kaharu. Kepala Sub. Bagian tata usaha kantor kementerian agama kabupaten pohuwato, indikasinya bisa dilihat dari aspek kualitas pekerjaan yaitu rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam pelayanan administrasi, contohnya pada pelayanan haji dan umroh

dimana masyarakat mengharapkan pelayanan yang cepat untuk mengelola data ribuan jamaah haji dan umroh termaksud dokumen perjalanan, kesehatan, keselamatan dan kenyamanan. Pada aspek kuantitas pekerjaan bisa dilihat dari jumlah pegawai yang terbatas dibandingkan dengan beban kerja yang ada, sehingga beberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu, contohnya di musim pendaftaran haji, jumlah pendaftar meningkat drastis, tetapi pegawai yang mengurus administrasi haji terbatas, sehingga proses pendaftaran menjadi lambat dan menumpuk. Pada aspek ketepatan waktu bisa dilihat dari pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masih kurang, contohnya seorang pegawai sedang fokus menyusun daftar peserta bimbingan manasik haji namun, mendadak atasan meminta pegawai tersebut untuk menyiapkan laporan evaluasi kegiatan KUA kecamatan dalam waktu singkat, karena perubahan mendadak ini, pegawai kesulitan menyelesaikan kedua tugas dengan optimal, sehingga laporan evaluasi yang dibuat menjadi kurang lengkap dan bimbingan manasik haji juga tertunda. Pada aspek kehadiran bisa dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang rendah pada hari-hari penting, contohnya pada saat pelaksanaan rapat koordinasi tahunan, hanya 50% pegawai yang hadir. Hal ini mengakibatkan keputusan yang diambil tidak mewakili seluruh aspek yang ada dilapangan. Pada aspek kemampuan kerja sama kementerian agama Kabupaten Pohuwato di haruskan setiap pegawai mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang belum bisa bekerjasama karena masih ada kesalah pahaman antar sesama pegawai. Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk menerapkan konsep *work-life balance* yang baik, sehingga pegawai merasa lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, meningkatkan komunikasi organisasi merupakan langkah krusial untuk memperbaiki hubungan antar pegawai dan menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif. Dengan memperkuat komunikasi, pegawai dapat lebih mudah menyampaikan pendapat dan menyelesaikan perbedaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan. Dengan perhatian yang tepat terhadap aspek-aspek tersebut, Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat *work-life balance*, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato maka penulis tertarik mengangkat sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh *Work-Life Balance* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato?
2. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato?

3. Seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka maksud dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *Work Life Balance* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat bagi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia tentang *work-life balance* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **1.4.2 Manfaat bagi Praktis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *work-life balance* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 1. 2.1 Kajian Pustaka

##### *2.1.1 Work Life Balance*

##### *2.1.1.1 Pengertian Work Life Balance*

Menurut (Satriansyah, 2019), *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan pegawai adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan saat sementara di tempat kerja. *Work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain (Satriansyah, 2019).

Menurut (Mujahidin et al., 2023). Keseimbangan kehidupan pekerjaan kelihatan dari seseorang/perorangan terlibat dengan cara sebanding serta merasa puas dengan profesi serta kehidupan pribadinya. Itulah pegawai yang merasa mendapati keseimbangan kehidupan kerjanya.

(Mujahidin et al.,2023 )mensupport keadaan tersebut dimana *work-life balance* ialah terciptanya keseimbangan serta keikutsertaan pegawai berkaitan dengan waktu serta tugasantara kehidupan kerja serta non-kerja.

*Work-life balance* merupakan kapasitas seseorang terlepas dari usia atau jenis kelamin yang berhasil menggabungkan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Katili et al. (2021) mengemukakan *work-life balance* dapat diartikan sebagai gagasan yang mencakup kesesuaian antara pekerjaan, seperti aspirasi dan karier, serta kehidupan, seperti kesehatan, keluarga, hobi, dan lain-lain.

Work life balance merupakan konflik peran yang terjadi ketika peran seseorang sebagai karyawan tidak sesuai dengan bidang lain seperti mejadi pasangan, orang tua, atau kegiata keagamaan, kegiatan rekreasi, dll (Adam, 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan tujuan menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan individu di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Pentingnya keseimbangan ini untuk keterlibatan yang efektif.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Menururt (Rahmadani, 2023), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu :

1. Sikap pegawai atau pekerja. Sikap menentukan apa yang kita suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau perasaan terhadap suatu hal.



2. Balance atau keseimbangan dipengaruhi oleh faktor psikologis. Beberapa aspek psikologis meliputi bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana mereka menangani suatu situasi, bagaimana menangani tekanan pekerjaan, dan mengelola emosi.
3. Lingkungan dimana individu tinggal. Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan terkait erat dengan kehidupan kerja pribadi dan profesional, faktor-faktor lain yang mempengaruhi meliputi latar belakang keluarga, situasi keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan pegawai, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

#### **2.1.1.3 Manfaat Menerapkan Program *Work Life Balance***

Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi pegawai menurut (Pratiwi et al., 2023) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja, membantu pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi dengan lebih seimbang.
2. Semakin tingginya keamanan kerja, pegawai merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka karena program ini menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan stabilitas kerja.
3. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan kerja, program ini memberi pegawai lebih banyak kendali atas lingkungan kerja mereka, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal atau tanggung jawab sesuai kebutuhan pribadi.

4. Berkurangnya tingkat stres kerja, dengan adanya keseimbangan antara kejadian kehidupan pribadi, tingkat stres yang dirasakan pegawai dapat berkurang, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan.
5. Meningkatnya kesehatan fisik dan mental, program ini dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental pegawai, karena adanya keseimbangan antara waktu istirahat dan kerja mengurangi risiko kelelahan dan masalah kesehatan lainnya.

#### **2.1.1.4 Aspek-aspek *Work Life Balance***

Menurut (Ummah, 2019), keseimbangan kehidupan kerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*), merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh setiap individu, baik dalam hal kerja maupun non-kerja.
2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), hal ini berkaitan dengan keseimbangan psikologis setiap individu dalam memenuhi kedua perannya.
3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), kepuasan akan muncul apabila seorang karyawan dapat memenuhi setiap tuntutan peran yang mereka jalankan baik dalam pekerjaan maupun keluarganya.

### 2.1.1.5 Indikator *Work Life Balance*

Berikut adalah beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Sarmijan et al., 2022) adalah:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap work-life balance. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Adapun indikator *work-life balance* menurut (MeliNoviani, 2021) yaitu:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), indikator ini mengacu pada alokasi waktu yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan waktu tercapai ketika seseorang dapat membagi waktu secara proporsional antara kegiatan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga, rekreasi, atau istirahat. Ketika waktu terbagi dengan baik, individu akan merasa tidak terlalu tertekan oleh tuntutan dari salah satu aspek kehidupannya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), indikator ini menekankan pada seberapa besar seseorang terlibat secara emosional atau psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan keterlibatan tercapai saat seseorang dapat mengelola tingkat keterlibatan emosional yang seimbang di kedua area ini tanpa merasa terlalu terbebani atau terabaikan di salah satunya. Hal ini penting agar seseorang tidak merasa terasing dari satu peran hanya karena keterlibatan yang terlalu tinggi di peran lainnya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), adalah perasaan puas yang seimbang terhadap pencapaian dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang dapat merasakan kepuasan yang sama di kedua aspek tersebut tanpa mengorbankan kepuasan di salah satu aspek untuk mengejar kepuasan di aspek lainnya. Keseimbangan kepuasan ini membantu menjaga kebahagiaan dan kesejahteraan secara keseluruhan.

## **2.1.2 Komunikasi Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan suatu aspek terpenting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi mempengaruhi manusia terutama dalam berhubungan antar sesama, baik dikenal maupun yang belum dikenal sama sekali (Syukur et al., 2019). Sedangkan menurut (Rizky, 2022) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi dapat juga terjadi di dalam organisasi, dalam kenyataan walaupun alat dan cara komunikasi dan teknologi informasi telah mengalami kemajuan pesat, tetapi komunikasi antar orang-orang di dalam sebuah organisasi tetap diperlukan serta memiliki peran penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan (Amaludin, 2020).

Menurut (Rizky, 2022) Komunikasi organisasi adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih yang berkomunikasi dengan cara mengirim, menginformasikan, menerima pesan, memberikan usulan, diskusi untuk menghasilkan sebuah umpan balik dalam menghasilkan pengertian dan tujuan yang sama. Karenanya dalam komunikasi di dalam organisasi tidak terlepas dari adanya komunikasi antar pribadi, kelompok kecil, perilaku terbuka atau komunikasi massa yang dilakukan oleh pimpinan dan bawahan.

Menurut (Bangun et al., 2018) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebuah bentuk komunikasi antar pribadi, tetapi cirinya merupakan bidang yang sedemikian rupa bersifat khas & signifikan. Keseharian proses komunikasi pasti selalu terjadi baik komunikasi antar individu maupun dalam kelompok atau organisasi. Dalam perusahaan proses komunikasi itu berlangsung antara pemimpin dengan pegawai, pegawai satu dengan pegawai lainnya. Jika melakukan suatu proses komunikasi juga akan dipikirkan mengenai dampak maupun efek yang akan terjadi nantinya. (Marta & Triwijayanti, 2016).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berperan penting dalam hubungan antar individu baik yang sudah saling mengenal maupun tidak. Proses komunikasi ini melibatkan penciptaan dan pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling tergantung, membantu organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis dan tidak pasti.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi**

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pola komunikasi dalam struktur organisasi, diantaranya yaitu (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) :

##### **1. Jalur formal dari komunikasi**

Yang dimaksud dengan jalur formal dalam komunikasi adalah penggunaan legitimasi formal dalam organisasi untuk melakukan komunikasi dalam organisasi. Pola komunikasi ini biasanya diawasi dan dikontrol oleh manajer atau pimpinan karena pesan dan informasi yang disampaikan biasanya memiliki tingkat kepentingan yang tinggi bagi manajer atau pimpinan dalam mengondisikan dan mengarahkan anggotanya.

## 2. Otoritas dari hierarki organisasi

Perbedaan tingkatan-tingkatan manajemen dalam organisasi akan menentukan pola komunikasi yang dibangun. Para anggota dengan sendirinya akan beradaptasi dalam hal kepada siapa saya harus berkomunikasi, kepada siapa saya lebih leluasa untuk berkomunikasi, dan sebagainya.

## 3. Spesialis jabatan

Adanya spesialis jabatan yang menghasilkan beberapa departemen atau bagian yang berbeda dalam organisasi dapat menyebabkan pola komunikasi yang dibangun juga berbeda. Adapun mereka yang berkomunikasi diantara departemen yang berbeda cenderung lebih sulit dalam komunikasi karena ruang lingkup tugas yang berbeda, lingkungan departemen yang berbeda, dan sebagainya.

## 4. Kepemilikan akan informasi

Mereka yang berbeda dalam suatu bagian umumnya lebih mengetahui dan menguasai berbagai informasi terkait dengan bagiannya, dibandingkan mereka yang berasal dari bagian lain. Artinya, ketika komunikasi akan dilakukan dengan bagian produksi misalnya, maka perlu disadari bahwa orang harus diajak untuk berkomunikasi adalah orang yang mengetahui dan menguasai hal-hal yang terkait bagian produksi.

### 2.1.2.3 Unsur komunikasi Organisasi

Menurut (Bangun et al., 2018) komunikasi organisasi memiliki unsur-unsur di dalamnya antara lain :

1. Komunikator : adalah orang yang menyampaikan pesan, dalam sebuah organisasi. Komunikator haruslah seseorang yang memiliki gagasan, maksud, informasi dan tujuan berkomunikasi. Bias seorang atasan maupun bawahan.
2. Penyandian (encoding) : setelah ada komunikator, harus ada penyandian yang menerjemahkan gagasan komunikator menjadi serangkaian tanda yang sistematis, menjadi bahasa yang mengungkapkan tujuan komunikator. Dengan demikian, fungsi penyandian adalah menyediakan bentuk tertentu agar gagasan dan tujuan dapat diungkapkan sebagai sebuah pesan.
3. Pesan (message) : pesan adalah informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima. Pesan dapat berupa verbal maupun non verbal. Pesan adalah hal-hal yang diharapkan komunikator untuk disampaikan kepada penerima yang diinginkan. Bentuk pesan yang disampaikan tergantung pada perantara yang dipakai untuk menyampaikan pesan.
4. Penguraian sandi (decoding) : penguraian sandi adalah istilah teknis bagi proses pemikiran penerima pesan. Para penerima pesan menafsirkan (menguraikan sandi) pesan sesuai dengan pengalaman dan kerangka acuan mereka.



5. Komunikasikan (receiver) : merupakan penerima pesan yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.
6. Feedback : merupakan respon terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan. Dengan diberikannya reaksi ini kepada pengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang dikirimkan tersebut diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksud pengirim pesan.

#### **2.1.2.4 Fungsi Komunikasi Organisasi**

Terdapat fungsi penting dalam pelaksanaan komunikasi organisasi menurut (Azwina & Yusuf, 2020) yaitu :

1. Fungsi informasi, fungsi ini berkaitan dengan penyampaian dan pertukaran informasi dalam organisasi. Informasi yang diberikan harus akurat, relevan, dan mudah dipahami agar membantu individu dalam memahami tugas, proses kerja, atau kebijakan. Fungsi ini mendukung transparansi dan keterbukaan dalam organisasi, sehingga anggota dapat mengambil keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang memadai.
2. Fungsi perintah dan instruksi, fungsi ini berfokus pada penyampaian perintah atau instruksi yang jelas dan spesifik dari pihak manajemen atau atasan kepada bawahan. Komunikasi ini bertujuan untuk mengarahkan tindakan atau perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan dan standar organisasi. Instruksi yang baik akan mengurangi kemungkinan kesalahpahaman dan memastikan tugas-tugas dilaksanakan secara efektif.

3. Fungsi pengaruh dan persuasi, fungsi ini berkaitan dengan upaya untuk memengaruhi atau meyakinkan anggota organisasi untuk menerima, memahami, atau mendukung ide, kebijakan, atau nilai-nilai tertentu. Pengaruh dan persuasi sering digunakan untuk membangun sikap positif terhadap perubahan atau mendorong karyawan agar berperilaku sesuai dengan budaya dan tujuan organisasi.
4. Fungsi integrasi, fungsi ini bertujuan untuk menciptakan kesatuan dan kebersamaan di antara anggota organisasi. Melalui komunikasi yang terintegrasi, anggota organisasi diharapkan merasa terlibat dan memiliki rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama. Fungsi ini penting untuk membangun kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

#### **2.1.2.5 Hambatan dalam Komunikasi Organisasi**

Dalam berkomunikasi, setiap individu tidak jarang menemukan adanya kendala atau hambatan sehingga pesan tidak dapat tersampaikan dengan maksimal. Ada lima hambatan menurut (Azwina & Yusuf, 2020) yang kerap kali muncul dalam penerapan komunikasi organisasi yaitu :

1. Tingkatan manajemen, hambatan ini terjadi karena adanya perbedaan dalam tingkat manajerial dalam suatu organisasi. Komunikasi sering kali terhambat oleh lapisan hierarkis yang ada, yang dapat memperlambat atau membatasi aliran informasi antara level manajer dan staf. Tingkatan manajer yang lebih tinggi mungkin tidak memiliki akses langsung atau tidak cukup peka terhadap kebutuhan komunikasi dari tingkat yang lebih rendah.

2. Jumlah staf yang berada dalam kendali atau dibawah pengawasan, semakin banyak staf yang berada di bawah pengawasan seorang manajer, semakin sulit untuk melakukan komunikasi yang efektif. Manajer mungkin kesulitan untuk mengelola komunikasi dengan jumlah staf yang besar, yang dapat mengarah pada informasi yang tidak tersampaikan atau salah interpretasi.
3. Jenjang kepangkatan, jabatan, dan status atau kedudukan di dalam organisasi, perbedaan dalam kedudukan atau status seseorang di dalam organisasi bisa menjadi hambatan dalam komunikasi. Pegawai dengan jabatan atau status lebih rendah mungkin merasa kurang nyaman atau enggan untuk menyampaikan pendapat atau masalah kepada atasan mereka, sedangkan pihak manajer mungkin juga cenderung mengabaikan masukan dari tingkat bawah karena perbedaan kedudukan.
4. Pergantian manajer, pergantian manajer dalam sebuah organisasi bisa menyebabkan ketidakstabilan dalam komunikasi. Manajer baru mungkin membawa cara atau gaya komunikasi yang berbeda, yang mempengaruhi cara tim berinteraksi. Selain itu, perubahan manajer juga dapat mengganggu alur informasi yang telah ada sebelumnya, sehingga pegawai bisa merasa kebingungan atau kurang jelas mengenai ekspektasi baru.
5. Interpretasi manajer, hambatan ini terjadi karena adanya perbedaan cara pandang atau interpretasi antara manajer dan staf dalam memahami pesan yang disampaikan.

Komunikasi yang tidak jelas atau salah tafsir dari pihak manajer dapat menyebabkan kebingungannya pegawai, yang akhirnya mempengaruhi implementasi tugas dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.2.6 Indikator Komunikasi Organisasi**

Menurut (Rizky, 2022) komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu, adapun dimensi dan indikator komunikasi organisasi sebagai berikut :

##### **1. Komunikasi ke bawah Komunikasi**

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. (Rizky, 2022) mengemukakan terdapat lima jenis informasi yang biasa di komunikasikan dari atasan kepada bawahan, yakni:

- a. Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- c. Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.
- d. Informasi mengenai kinerja pegawai.
- e. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission).

##### **2. Komunikasi ke atas**

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia).

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari dia. Komunikasi ke atas menyatakan bahwa penyelia harus menerima informasi dari bawahan mereka yang memberikan informasi, seperti :

- a. Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan, bagaimana pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana di waktu yang akan datang.
- b. Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum di pecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa bantuan.
- c. Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
- d. Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja dan organisasi.

### 3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan- rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu- individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

### 4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran, dimana informasi diberikan melewati batas- batas fungsional atau batas-batas unit kerja dan diantara seseorang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan maupun atasan.

Komunikasi horizontal maupun komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif.

5. Komunikasi Informal, Pribadi atau Selentingan

Selentingan digambarkan sebagai penyampaian laporan rahasia dari orang ke orang yang tidak dapat diperoleh melalui saluran biasa. Komunikasi informal cenderung mengandung laporan rahasia tentang orang-orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran perusahaan yang formal. Informasi yang diperoleh melalui selentingan lebih memperhatikan “apa yang dikatakan atau di dengar seseorang” daripada apa yang dikeluarkan oleh pemegang kekuasaan. Paling tidak sumbernya terlihat rahasia meskipun informasi itu sendiri tidak rahasia.

Adapun indikator komunikasi organisasi menurut (Azwina & Yusuf, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman, mengacu pada seberapa baik individu memahami tugas, informasi, atau materi yang diberikan. Pemahaman yang baik memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan lebih tepat dan efektif karena mereka benar-benar mengerti apa yang harus dilakukan.
2. Kesenangan, menunjukkan tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan individu saat melakukan tugas atau pekerjaan. Kesenangan ini berhubungan dengan motivasi dan semangat kerja, semakin tinggi kesenangan, semakin besar kemungkinan seseorang akan bekerja dengan lebih produktif.

3. Pengaruh pada sikap, menggambarkan dampak pengalaman kerja terhadap sikap seseorang, baik terhadap pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerjanya. Pengalaman yang positif dapat menciptakan sikap yang baik, sedangkan pengalaman negatif dapat mempengaruhi sikap secara buruk.
4. Hubungan yang baik, berkaitan dengan interaksi dan hubungan sosial di tempat kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, dan mengurangi konflik.
5. Tindakan, merujuk pada keputusan dan tindakan nyata yang diambil sebagai hasil dari pemahaman, kesenangan, sikap, dan hubungan yang baik. Tindakan ini adalah bukti nyata dari penerapan indikator-indikator sebelumnya dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan indikator komunikasi organisasi maka data penelitian ini mengambil 3 indikator, dengan penyebabnya 2 indikator tidak ditemukan pada tempat penelitian.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut (Wau, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai 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, dan tidak melanggar hukum.

Menurut (Rahmadani, 2023) menyatakan kinerja pegawai adalah sejauh mana individu telah menerapkan strategi organisasi untuk mencapai tujuan yang selaras dengan nilai-nilai mereka dan mengidentifikasi perilaku yang mendukung organisasi mereka. selanjutnya Menurut (Rahmadani, 2023) bahwa kinerja adalah hasil suatu proses melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merujuk pada seberapa baik seorang pegawai atau individu dapat melaksanakan tugasnya dengan mencapai hasil yang diinginkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut (Oemar & Gangga, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja adalah suatu hasilkerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai.



Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menunjukkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan mematuhi aturan yang telah ditetapkan, dan ini berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut (Oemar & Gangga, 2017) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), merupakan seberapa besarnya bebankerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge), merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. **Kerjasama Tim (Teamwork).** Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. **Kreatifitas (Creativity).** Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Micoriza, 2023) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. **Kualita spekerjaan**

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan.

2. **Kuantitas Pekerjaan**

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

### 5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan secara berkelompok. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Ayunasrah et al., 2022) menerangkan bahwa ada 7 (tujuh) indikator kinerja :

1. Tujuan (Goals) : Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu atau organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar (standard) : Standar mempunyai arti penting karena memberitahukankapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

Kinerja dikatakan seseorang individu atau organisasi dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik (Feedback) : Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau Sarana (Means): Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan, tanpa alat atau sarana tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat tercapai.
5. Kompetensi (Competence) : Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu atau organisasi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif (Motive) : Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang individu atau organisasi untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang (Opportunity) : Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## 2. Penelitian Terlebih Dahulu

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

No	Judul	Penulis, (Tahun)	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. BHINEKA LIFE INDONESIA Cabang Surabaya	Choirul Adam Ardiansyah, Jun Surjanti, (2020)	Penelitian ini menunjukkan hasil <i>Work Life Balance</i> memiliki hubungan langsung yang lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan	Menggunakan <i>Work Life Balance</i> sebagai variabel independen dan menggunakan Kinerja sebagai variabel dependen, menggunakan sampel jenuh.	Menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, memiliki populasi sebanyak 50 karyawan.
2.	Pengaruh dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan	Hartono Jessie Steven, Arif Partono Prasetio,(2020)	Penelitian ini menunjukkan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Jakarta .	Menggunakan Sebagai variabel independen dan menggunakan Kinerja sebagai variabel dependen, menggunakan sampel jenuh.	Menggunakan kepuasan Kerja sebagai variabel independen, memiliki populasi sebanyak 190 karyawan.

3.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo	Nurasizah Mujahidin, Muhammad Kastran, Suparni Sampetan, (2023)	Penelitian ini menunjukan <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan <i>Work Life Balance</i> dan sebagai variabel independen dan menggunakan Kinerja sebagai variabel dependen.	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. memiliki populasi sebanyak 150 karyawan, menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas.
4.	Pengaruh, Beban Kerja dan Lingkungan Kerjater hadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh, (2019)	Penelitian ini menunjukan Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja	Menggunakan sebagai variabel independen dan menggunakan Kinerja sebagai variabel dependen.	Menggunakan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, memiliki populasi

	GROUP Manado		karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado		sebanyak 135 karyawan, menggunakan pengambilan sampel <i>simple random sampling</i> .
5.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (studi pada pekerja generasi milennial di Yogyakarta)	Pebriana Barage, Eka Sudarusman, (2022)	Penelitian ini menunjukkan <i>Work- life balance</i> berpengaruh dan tidak signifikan, berpengaruh positif dan signifikan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.	Menggunakan <i>Work Life Balance</i> dan sebagai variabel independen	Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen Menggunakan Turnover Intention sebagai variabel dependen

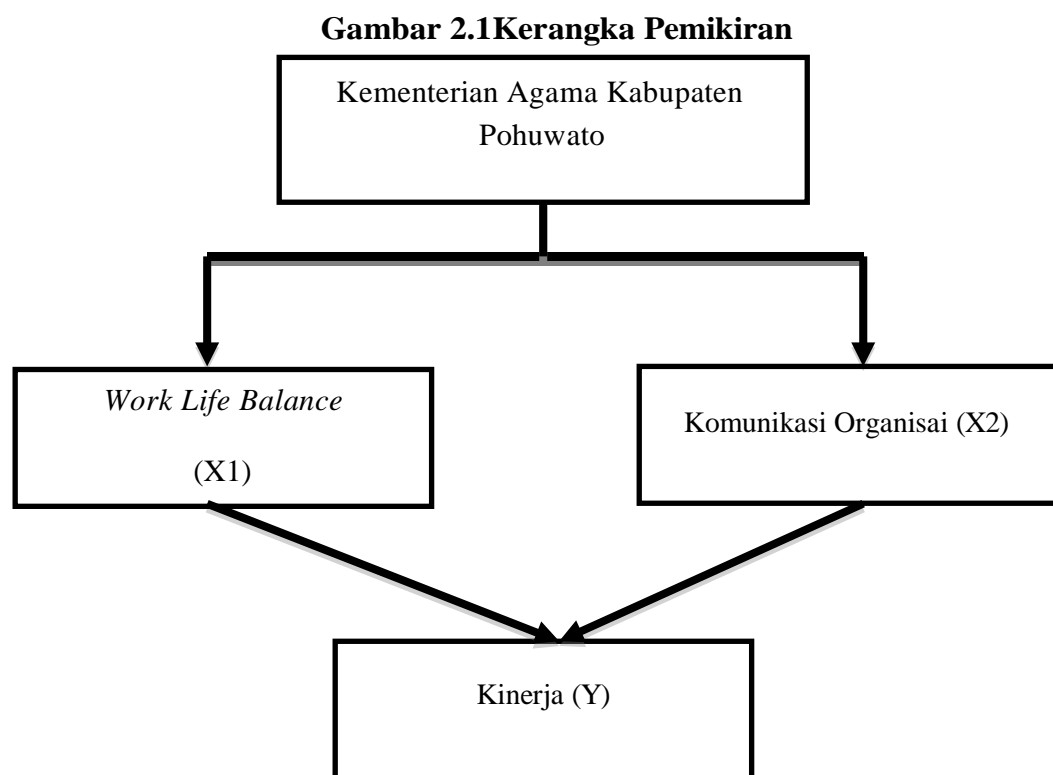
6.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X	Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti, (2016)	Penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi dan komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Komunikasi Organisasi sebagai variabel independen dan menggunakan Kinerja sebagai variabel dependen.	Menggunakan Budaya organisasi sebagai variabel Independen, memiliki populasi sebanyak 500 karyawan, menggunakan pengambilan sampel <i>random sampling</i> sample tap divisi.
7.	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia	Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, Mohammad Insan Romadhan, (2021)	Penelitian ini menunjukkan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Menggunakan Komunikasi Organisasi sebagai variabel independen dan menggunakan Kinerja sebagai variabel dependen, menggunakan pengambilan Sampel jenuh.	Memiliki populasi sebanyak 70 karyawan.



### 2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah arah dari penyusunan penelitian ini serta mempermudah dalam penganalisaan masalah yang dihadapi, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang akan memberikan gambaran tahap-tahap penelitian untuk mencapai suatu kesimpulan.

Kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana Sebuah teori memiliki hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah (SANJAYA,2023). Dalam penelitian ini, terdapat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.
2. Diduga *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.
3. Diduga Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2020:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. *Work Life Balance* (X1) adalah konsep yang menggambarkan upaya untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.
2. Komunikasi Organisasi (X2) adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan di dalam organisasi, yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dan memastikan fungsi organisasi berjalan dengan baik.
3. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja atau pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel *work life balance* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai**

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1) (Sarmijanetal., 2022)	a) Keseimbangan waktu b) Keseimbangan keterlibatan c) Keseimbangan kepuasan	Ordinal
2.	Komunikasi Organisasi (X2) (Rizky (2022)	a) Komunikasi ke Bawah b) Komunikasi ke Atas c) Komunikasi Horizontal	Ordinal
3.	Kinerja Pegawai (Y)	a) Kualitas Pekerjaan	Ordinal

	(Micoriza, 2023)	b) Kuantitas Pekerjaan c) Ketepatan waktu d) Kehadiran e) Kemampuan Kerja Sama	
--	------------------	---	--

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel *Work Life Balance* (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidaksetuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

### 3.2.2 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato yang berjumlah sebanyak 37 pegawai.

**Tabel 3.3 Populasi Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Kepala Kantor	1
Kepala Bagian Sub Tata Usaha	1
Kepala Seksi	1
Kepala Seksi Madrasa	1
Kepala Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	1
Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh	1
Pengawas Sekola Muda TK/RA/SD/MI	1
Pengawas Sekola Muda SLTP/SLTA/MTS/MA	1
Pengelola Data dan Informasi	1
Penyelenggara Wakaf dan Zakat	1
Analisis Pengelolaan Keuangan APBN	1
Analisis Pengelolaan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Ahli Pertama pada Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	1
Analisis Pengembangan SDM Aperatur	1
Analisis Data dan Informasi pada Sub Bagian Tata Usaha	1
Arsiparis Ahli Pertama pada Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	1
Arsiparis Mahir Pelaksana Lanjutan	1
Penata Keuangan	1
Perencana Ahli Pertama	1
Arsiparis Ahli Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha	11
Perencana Ahli Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha	2

Pranata Komputer Ahli Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha	4
Analisis SDM Aperatur Ahli Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha	2
Jumlah	37

*Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato*

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2020:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2020:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2020:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Oleh karena itu jumlah pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato kurang dari 100, maka semua jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah sebanyak 36 pegawai dengan pertimbangan bahwa Kepala kantor tidak dijadikan populasi karena pimpinan yang menilai kinerja pegawai.

#### **3.2.4 Jenis dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
  - 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
  - 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.
2. Sumber Data Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  - 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
  - 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.



### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato..
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut

harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (*expert decision*), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016:19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien product moment.

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

$y$  = Skor total instrument.

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi/Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi/ Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi/Sedang
0,200-0,399	Rendah/Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah/Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,60$  dan jika nilai cronbach alpha  $< 0,60$  dikatakan tidak reliable. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus.

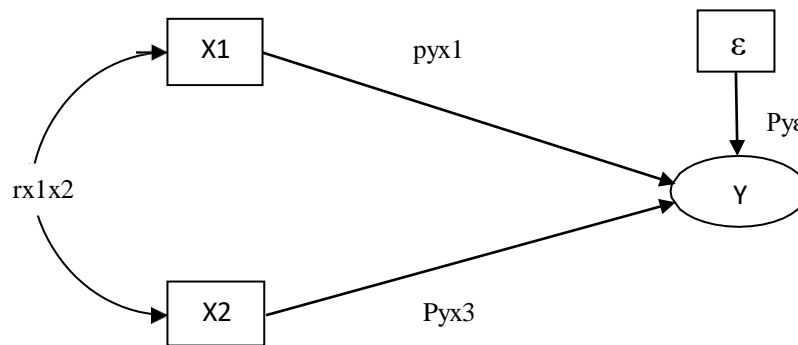
$$Skala (i) = \frac{Zriil (i-1) - Zriil (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum(i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval*(MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara Variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur *Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini:

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana:

X1: *Work Life Balance*

X2 : Komunikasi Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien Jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung.

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epselon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{yx_i}$  ( $i=1, 2, 3$  dan 4)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\beta_{y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_i \quad Y = \sum (P_{yxi}) \quad (P_{yxi}); \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung  
 + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus :  $\sum P_{yxi}^2 + \sum P_{yxi} r_{xixj}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato**

Bangsa Indonesi aadalah bangsa yang religius. Hal tersebut tercermin baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam kehidupan bernegara. Di lingkungan masyarakat terlihat terus meningkat kesemarakkan dan kekhidmatan kegiatan keagamaan baik dalam bentuk ritual, maupun dalam bentuk sosial keagamaan. Semangat keagamaan tersebut, tercermin pula dalam kehidupan bernegara yang dapat dijumpai dalam dokumen-dokumen kenegaraan tentang falsafah negara Pancasila, UUD 1945, GBHN, dan buku Repelita serta memberi jiwa dan warna pada pidato-pidato kenegaraan.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional semangat keagamaan tersebut menjadi lebih kuat dengan ditetapkannya asas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa sebagai salah satu asas pembangunan. Hal ini berarti bahwa segala usaha dan kegiatan pembangunan nasional dijiwai, digerakkan dan dikendalikan oleh keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebagai nilai luhur yang menjadi landasan spiritual, moral dan etik pembangunan.

Kementerian Agama sebagai salah satu komponen penyelenggara sebagian tugas kenegaraan dan tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidang agama.

Terselenggaranya pemerintahan yang Good Governance merupakan prasyarat bagi setiap instansi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas KKN.

Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berkedudukan di Kabupaten Pohuwato dan bertanggungjawab langsung kepada Menteri Agama, Kantor Wilayah Kementerian Negara Provinsi Gorontalo. Sejalan dengan tuntutan reformasi, Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato dituntut untuk meningkatkan kinerja, kemampuan dan skill secara terus menerus untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Dalam meningkatkan pelaksanaan tugas yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab perlu adanya perencanaan dan strategi dalam rangka pelaksanaan program kerja Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

**Visi :**

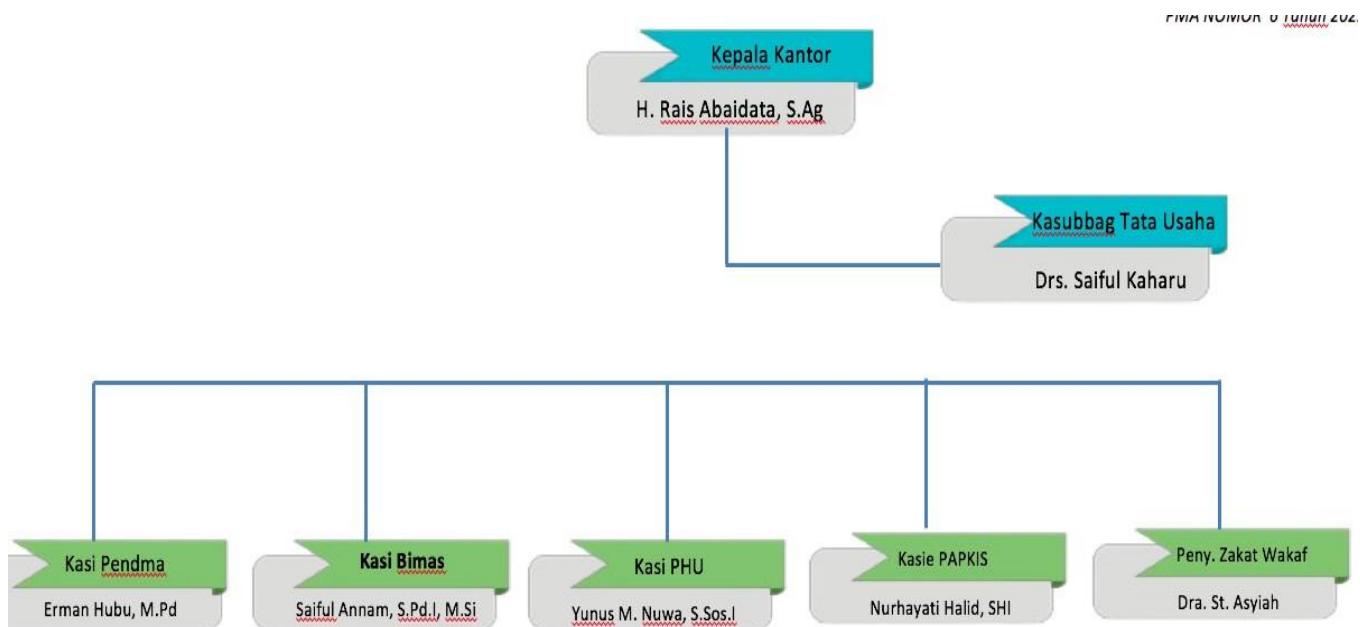
"Terwujudnya masyarakat Kabupaten Pohuwato yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri dan Sejahtera Lahir Batin.

**Misi :**

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
3. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 37 Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato dapat digolongkan berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki berjumlah 17 responden dan perempuan berjumlah 20 responden. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

#### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	16	46,0
Perempuan	20	54,0
Total	36	100

*Sumber: data diolah (2025)*

Berdasarkan persentase di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 46,0%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang atau 54,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

## **2. Usia Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase %</b>
20-25 Tahun	4	11.1
26-30 Tahun	8	22.2
31-35 Tahun	10	27.8
36-40 Tahun	8	22.2
Diatas 40 Tahun	6	16.7
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

*Sumber: data diolah (2025)*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 4 orang atau 11,1%. Responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 8 orang atau 22,2%. Responden dengan usia 31 - 35 tahun sebanyak 10 orang atau 27,8%. Responden dengan usia 36 - 40 tahun sebanyak 8 orang atau 22,2%. Responden dengan usia diatas 45 tahun sebanyak 6 orang atau 16,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato lebih banyak yang berusia di atas 31-35 tahun.

### 3. Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase%
DIPLOMA	1	2,8
S1	33	89,1
S2	2	8,1
TOTAL	36	100

*Sumber: Data diolah, 2025*

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau 2,8%, responden dengan tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 33 orang atau 89,1%, responden dengan tingkat pendidikan Strata Dua sebanyak 2 orang atau 8,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan Strata Satu (S1).

### 4. Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase(%)
< 1 tahun	0	0.0
1-2 Tahun	5	13.9

3-4 Tahun	7	19.4
5 tahun keatas	24	66.7
Jumlah	36	100

*Sumber: Data diolah, 2025*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 5 orang atau 13,9%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 7 orang atau 19,4%, responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas sebanyak 24 orang atau 66,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas.

#### 4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi:  $5 \times 1 \times 36 = 180$

Bobot Jumlah skor rendah:  $1 \times 1 \times 36 = 36$

Rentang skala:  $\frac{180-36}{5} = 28,8$  dibulatkan jadi 29

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
36-65	Sangat Rendah
66-96	Rendah

97-126	Sedang
127-156	Tinggi
157-186	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 36 responden yang ditetapkan sebagai sampel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

### 1. *Work Life Balance* (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel *Work Life Balance* (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel *Work Life Balance*( X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.8	0	0	0.0	2	2	5.6
3	2	6	5.6	0	0	0.0	2	6	5.6
4	1	4	2.8	6	24	16.7	3	4	8.3
5	32	160	88.9	30	150	83.3	29	160	80.6
$\Sigma$	36	172	100	36	174	100	36	172	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1.1, berada pada sangat tinggi dengan nilai skor 172, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 174, dan responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 172. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki *Work Life Balance* yang sangat tinggi.

## 2. Komunikasi Organisasi(X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator sub variabel komunikasi organisasi (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi Organisasi (X2)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	0	2.8
2	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	2.8
3	2	6	5.6	4	12	11.1	3	9	8.3
4	5	20	13.9	4	16	11.1	5	20	13.9
5	29	145	80.6	28	140	77.8	26	130	72.2
$\Sigma$	36	171	100	36	168	100	36	161	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2025*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1, berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 171, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 168, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 161. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki komunikasi organisasi yang sangat tinggi.

### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel kinerja pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.8	2	4	5.6	0	0	0.0
3	2	6	5.6	4	12	11.1	2	6	5.6
4	4	16	11.1	4	16	11.1	7	28	19.4
5	28	140	77.8	26	130	72.2	27	135	75.0
$\Sigma$	36	164	100	36	162	100	36	169	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	2	6	5.6
4	8	32	22.2	5	20	13.9
5	28	140	77.8	29	145	80.6
$\Sigma$	36	172	100	36	171	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja pegawai (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1, berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 164, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 162, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 169, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 172, dan responden yang menjawab item pertanyaan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 171. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang sangat tinggi.

### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 36 responden.

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas variabel *Work Life Balance*

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X1).**

Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>Hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
<i>Work Life Balance</i>	X1-1	0,729	0,329	Valid	0,677	>0,6= reliable
	X1-2	0,520	0,329	Valid		
	X1-3	0,825	0,329	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2025*

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,329). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar  $0,677 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* adalah valid dan reliable.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Komunikasi Organisasi (X2)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel komunikasi (X2)**

Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{\text{Hitung}}$	$r_{\text{table}}$	Ket	Alpha	Ket
komunikasi organisasi	X2-1	0,700	0,329	Valid	0,628	>0,6= reliable
	X2-2	0,740	0,329	Valid		
	X2-3	0,850	0,329	Valid		

*Sumber : Hasil Olahan Data 2025*

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{\text{hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{tabel}}$  (0,329). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar  $0,628 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi adalah valid dan reliable.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>Hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
kinerja	Y1-1	0,715	0,329	Valid	0,777	>0,6= reliable
	Y1-2	0,844	0,329	Valid		
	Y1-3	0,755	0,329	Valid		
	Y1-4	0,825	0,329	Valid		
	Y1-5	0,653	0,329	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2025*

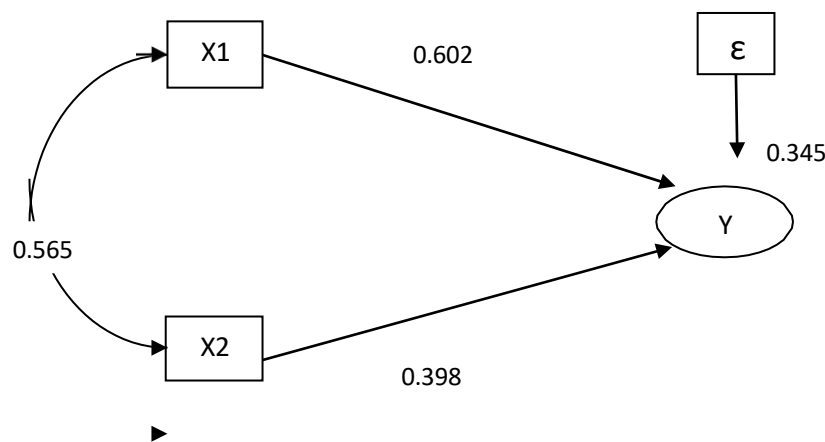
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . 0,329. Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,777 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y=0,602X1+0,398X2+0,345\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *Work Life Balance* (X1) dengan komunikasi organisasi (X2) sebesar 0.565 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh parsial variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato sebesar 0.602 atau 60,2%%. Pengaruh parsial variabel komunikasi organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato sebesar 0.398 atau 39,8%. Besarnya pengaruh simultan *Work Life Balance*(X1) dan komunikasi organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato sebesar 0.655 atau 65,5%.

Sedangkan, variabel yang tidak diteliti mempengaruhi kinerja pegawai sebesar sebesar 0,345 atau 34,5%.

**Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2}$ )
		Langsung	Total	
$X1 \rightarrow Y$	0.602	0.602	60,2%	
$X2 \rightarrow Y$	0.398	0.398	39,8%	
$\varepsilon \rightarrow Y$	0.345	0.345	34,5%	
$X1, X2 \rightarrow Y$				0.655(65,5%)

*Sumber: Hasil pengolahan data penelitian*

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. *Work Life Balance* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 31.286 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.280 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31.286 > 3.280$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel *Work Life Balance*(X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.



**2. *Work Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato**

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Work Life Balance* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.602 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato, dapat diterima.

**3. Komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato**

Hasil olahan data diperoleh bahwa komunikasi organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.398 dengan nilai sig sebesar 0,002, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,002 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato, dapat diterima.

#### 4.3 Pembahasan hasil penelitian

##### 1. *Work Life Balance* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

Besarnya kontribusi pengaruh *work life balance* (X1) dan komunikasi organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato, dimana bila *Work Life Balance* dan komunikasi organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta komunikasi yang efektif didalam organisasi, merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Dalam lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan memiliki komunikasi yang baik, pegawai cenderung lebih termotivasi, nyaman, serta mampu menyelesaikan tugas dengan optimal.

*Work Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pegawai yang memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih puas dan tidak mengalami tekanan yang berlebihan. Kondisi ini memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih fokus, minim stres, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan kerja (burnout) yang berdampak negatif pada kinerja.

Sementara itu, komunikasi organisasi (X2) juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dalam organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki akses yang jelas terhadap informasi yang dibutuhkan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan efektif, pegawai dapat lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab mereka, menyampaikan aspirasi, serta berkolaborasi dengan rekan kerja secara lebih baik. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, penurunan motivasi, serta menghambat efisiensi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara Work Life Balance yang baik dan komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato disarankan untuk terus memperhatikan aspek keseimbangan kerja serta meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan organisasi.

Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, kesejahteraan pegawai, serta komunikasi yang terbuka akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Work Life Balance mengacu pada keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu untuk berfungsi secara efektif dalam kedua bidang tersebut. Greenhaus & Beutell (1985) dalam teori konflik peran menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja.

Menurut Fisher (2001), Work Life Balance yang baik meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Work Life Balance juga terkait dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan akan berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan mereka.

Komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Menurut Robbins & Judge (2017), komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan perusahaan, memperjelas tugas dan tanggung jawab mereka, serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Katz & Kahn (1978) dalam teori sistem organisasi menyatakan bahwa komunikasi adalah salah satu komponen utama dalam interaksi organisasi yang berfungsi untuk menyampaikan informasi, mengoordinasikan tugas, dan menciptakan sinergi dalam tim kerja. Sementara itu, teori komunikasi organisasi oleh Goldhaber (1990) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

**2. *Work Life Balance*(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato**

*Work Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato, dimana bila *Work Life Balance* ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Selain itu, *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang tinggi di banding dengan komunikasi organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* yang tinggi terhadap kinerja pegawai dikarenakan, *Work Life Balance* yang optimal memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Dalam penelitian ini, *Work Life Balance* ditinjau dari tiga indikator utama, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Keseimbangan waktu mengacu pada kemampuan pegawai dalam mengatur dan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengatur waktu kerja dengan baik tanpa mengorbankan waktu pribadi atau keluarga cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Pegawai yang memiliki fleksibilitas dalam bekerja dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan yang berlebihan. Sebaliknya, ketidakseimbangan waktu, seperti jam kerja yang terlalu panjang atau beban kerja yang tinggi, dapat menyebabkan kelelahan kerja (burnout) yang berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan sejauh mana pegawai dapat berpartisipasi secara optimal baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik peran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang tidak terlalu terbebani dengan pekerjaan cenderung lebih aktif dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Jika pegawai terlalu terlibat dalam pekerjaan hingga mengabaikan aspek kehidupan pribadi, mereka bisa mengalami stres dan kehilangan motivasi. Sebaliknya, jika pegawai mampu menyeimbangkan keterlibatan mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi, mereka akan lebih puas, lebih termotivasi, dan memiliki energi yang cukup untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan peran mereka baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, serta lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas karena pekerjaan yang terlalu menekan atau kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi dapat mengalami penurunan produktivitas dan bahkan berisiko mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Konflik Peran (*Role Conflict Theory*) yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Teori ini menjelaskan bahwa individu memiliki berbagai peran dalam kehidupannya, seperti peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga atau kehidupan sosial. Ketika tuntutan dari peran-peran ini bertentangan, individu mengalami konflik peran, yang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas kerja. Misalnya, pegawai yang menghabiskan terlalu banyak waktu untuk pekerjaan hingga mengorbankan waktu bersama keluarga akan merasa terbebani secara emosional, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kinerja kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu membantu pegawai dalam mengelola waktu kerja dengan lebih fleksibel agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap terjaga.

Selain itu, Teori Spillover yang dikemukakan oleh Staines (1980) juga mendukung hubungan antara Work Life Balance dan kinerja pegawai. Teori ini menyatakan bahwa pengalaman dalam satu aspek kehidupan dapat terbawa ke aspek lainnya, baik secara positif maupun negatif. Jika termotivasi dalam bekerja, memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, serta lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas karena pekerjaan yang terlalu menekan atau kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi dapat mengalami penurunan produktivitas dan bahkan berisiko mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Konflik Peran (Role Conflict Theory) yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Teori ini menjelaskan bahwa individu memiliki berbagai peran dalam kehidupannya, seperti peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga atau kehidupan sosial. Ketika tuntutan dari peran-peran ini bertentangan, individu mengalami konflik peran, yang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas kerja. Misalnya, pegawai yang menghabiskan terlalu banyak waktu untuk pekerjaan hingga mengorbankan waktu bersama keluarga akan merasa terbebani secara emosional, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kinerja kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu membantu pegawai dalam mengelola waktu kerja dengan lebih fleksibel agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap terjaga.



Selain itu, Teori Spillover yang dikemukakan oleh Staines (1980) juga mendukung hubungan antara Work Life Balance dan kinerja pegawai. Teori ini menyatakan bahwa pengalaman dalam satu aspek kehidupan dapat terbawa ke aspek lainnya, baik secara positif maupun negatif. Jika seorang pegawai mengalami kepuasan dalam pekerjaan karena adanya keseimbangan keterlibatan antara tugas kerja dan kehidupan pribadi, maka emosi positif dari pekerjaan dapat terbawa ke kehidupan pribadinya, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja kerja. Sebaliknya, jika pegawai mengalami stres akibat ketidakseimbangan dalam keterlibatan kerja dan kehidupan pribadi, maka hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja dan bahkan dapat menyebabkan tingkat absensi yang tinggi. Dengan kata lain, keseimbangan dalam keterlibatan kerja sangat penting agar pegawai tetap termotivasi dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Lebih lanjut, Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya kerja (job resources) sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai. Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi tanpa adanya sumber daya yang memadai, seperti waktu istirahat yang cukup, dukungan dari atasan, atau fleksibilitas dalam bekerja, maka pegawai akan mengalami kelelahan yang berujung pada penurunan kepuasan kerja.

Sebaliknya, jika pegawai merasa memiliki keseimbangan kepuasan antara kehidupan kerja dan pribadi, mereka akan lebih produktif, lebih puas dengan pekerjaannya, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kepuasan pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung Work Life Balance, seperti melalui kebijakan kerja fleksibel atau program kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nurasizah Mujahidin, Muhammad Kastran, Suparni Sampetan, (2023) mengemukakan bahwa Work Life Balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato**

Komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato, dimana bila komunikasi organisasi (X2) ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Selain itu, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan Work Life Balance.

Komunikasi organisasi yang efektif memungkinkan informasi mengalir dengan jelas dan efisien di dalam lingkungan kerja, sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Dalam penelitian ini, komunikasi organisasi ditinjau dari tiga aspek utama, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi

horizontal, yang masing-masing memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato, karena informasi yang jelas dan terstruktur dapat membantu pegawai memahami tugas mereka dengan lebih baik. Ketika pimpinan mampu menyampaikan arahan secara tepat dan terbuka, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, jika komunikasi ke bawah tidak berjalan dengan baik, pegawai mungkin akan mengalami kebingungan, ketidakpastian, dan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka.

Komunikasi ke atas adalah bentuk komunikasi di mana pegawai dapat menyampaikan pendapat, laporan, atau umpan balik kepada pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi ke atas yang berjalan dengan baik di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, karena memungkinkan mereka untuk menyampaikan permasalahan, ide, serta saran kepada atasan tanpa rasa takut atau ragu. Dengan adanya komunikasi ke atas yang terbuka, pimpinan dapat lebih memahami kebutuhan pegawai serta memberikan solusi yang tepat terhadap permasalahan yang dihadapi. Selain itu, komunikasi ke atas juga meningkatkan rasa keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka.

Komunikasi horizontal terjadi antara pegawai dalam satu level organisasi, baik dalam bentuk kolaborasi, koordinasi, maupun diskusi untuk menyelesaikan tugas bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi horizontal yang efektif pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato meningkatkan efisiensi kerja tim dan mendorong kerja sama yang lebih baik antar pegawai. Dengan komunikasi yang baik di antara sesama rekan kerja, pegawai dapat bertukar informasi dengan lebih cepat, mengurangi kesalahpahaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Jika komunikasi horizontal tidak berjalan dengan baik, maka dapat timbul kesalahpahaman, konflik, atau keterlambatan dalam penyelesaian tugas, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori Komunikasi Organisasi yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn (1978). Menurut teori ini, komunikasi organisasi merupakan proses aliran informasi dalam suatu sistem yang mempengaruhi efektivitas kerja individu dan tim. Katz dan Kahn menekankan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Dalam konteks komunikasi ke bawah, pimpinan harus mampu menyampaikan instruksi dengan jelas agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Jika komunikasi ke bawah tidak berjalan dengan efektif, maka pegawai dapat mengalami kesalahpahaman atau kebingungan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas mereka.

Selain itu, Teori Keseimbangan Komunikasi (Balance Theory) yang dikembangkan oleh Heider (1958) juga relevan dalam menjelaskan pentingnya komunikasi ke atas dalam organisasi. Teori ini menyatakan bahwa keseimbangan komunikasi antara atasan dan bawahan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dalam organisasi yang memiliki komunikasi ke atas yang baik, pegawai merasa lebih dihargai karena mereka dapat menyampaikan pendapat, umpan balik, atau permasalahan kepada pimpinan tanpa rasa takut. Ketika pegawai merasa didengar, mereka akan lebih termotivasi dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika komunikasi ke atas tidak berjalan dengan baik, pegawai dapat merasa terasing dan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya.

Lebih lanjut, Teori Interaksi Sosial (Social Interaction Theory) yang dikemukakan oleh Homans (1958) menjelaskan bagaimana komunikasi horizontal dapat memengaruhi kinerja pegawai. Teori ini menyatakan bahwa hubungan sosial yang terjalin melalui komunikasi antarpegawai dapat meningkatkan kerja sama dan koordinasi tim. Dalam organisasi yang memiliki komunikasi horizontal yang baik, pegawai dapat dengan mudah bertukar informasi, mendukung satu sama lain, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Komunikasi yang terbuka di antara rekan kerja juga dapat mengurangi konflik dan meningkatkan rasa kebersamaan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Sebaliknya, komunikasi horizontal yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, perpecahan dalam tim, dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti, (2016) dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Balanced* dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.
2. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.
3. Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato agar dapat meningkatkan komunikasi organisasi pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai, dengan cara meningkatkan transparansi informasi, membuka saluran komunikasi ke atas bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi, serta membangun budaya komunikasi yang terbuka dan suportif.

Dengan komunikasi yang baik, pegawai dapat lebih mudah berkoordinasi dan menghindari konflik yang dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka

2. Disarankan kepada kepala Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato agar tetap mempertahankan work life balance, karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai yaitu dengan cara menyesuaikan jam kerja atau memberikan kebijakan work-from-home (bila memungkinkan) agar pegawai dapat lebih mudah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan waktu istirahat yang cukup juga dapat membantu pegawai menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi dan fasilitas kerja.



### DAFTAR PUSTAKA

- Adam, C. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*. 8(2018), 1211–1221.
- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/Jamin.V1i2.11>
- Amaludin. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ekonomika*, Vol 13 No.2, Oktober 2020, 13(2), 1–16.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/Juiim.V4i1.147>
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Bangun, L. B., Kawengian, D., & Tulung, L. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pada Unit Tata Kelola Kawasan Taman Laut Nasional Bunaken. *Komunikasi*, Vol 7 No 4, 18. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/komunikasi/article/download/21127/20837>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Enah Pahlawati, Efrita Norman, R. K. S. (2024). *Dampak Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19*. 6, 2266–2282. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V4i1.525>

- Fitriano,A.,Chandra,R.,Gunawan,A.,Jovita,Rislina,&Sari,I.Y.(2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63,81–103.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani,&Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*,15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/E-Bisnis.V15i2.869>
- Jufrizen, J., &Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*,3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V3i1.561>
- Luther Gulick, 2019.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Mahesti,D. A.,&Wijaksana,T.I.(2020).PengaruhWork LifeBalanceDanStres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Witel Bandung). *E-Proceeding Of Management*, 7(1), 1495–1507.
- Mansyur,A.,Edris,M.,&Indaryani,M.(2022).Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara).*Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 201–215. <https://doi.org/10.55927/Ministal.V1i3.1147>
- Marjaya, I.,&Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Marta, J. D.,&Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA – Bisnis Dan Manajemen Jurnal*, 8(2), 218–236.

- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V2i11.341>
- Micoriza, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nissan Motors Indonesia. *Journal Of Industrial Management And Entrepreneurship*, 1(1), 51–67.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i2.336>
- Mujahidin, Kasran, & Sampetan. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mundung, M.S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 353. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.41589>
- Nurlela, Haedar, & Sriyanti, L. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Palopo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo*, 03(01), 70–78.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22–34. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V2i2.249>

- Pratiwi, N. A., Aslinda, A., Baharuddin, A., Sakawati, H., & Rivai, A. M. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sang Hyang Seri Kantor Regional Iii Kabupaten Sidrap. *Humano: Jurnal Penelitian*, 14(2), 195–199. <https://doi.org/10.33387/Humano.V14i2.6110>
- Rahmadani, E. E. (2023). *Pengaruh Work Life Balance ,Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli I Karanganyar*.
- Rangkuti, D. A., Alfredo, Lauren, C., Dewi, N., Prasetyo, F., & Simbolon, C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Himawan Putra Medan. *Jurnal Warta Edisi* 63, 14(1), 1633. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/540>
- Rizky. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. *Riszy Handayani*, 8.5.2017, 2003–2005.
- SANJAYA, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. 9, 356–363.
- Saputra, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakrawala Mitra Bersama Di Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.55903/Juria.V2i1.37>
- Saraswati, N. A. W., Paturahman, M., & Mulyani, S. (2022). *Nilai Pendidikan Karakter Dalam Novel I AM Sarahza Karya Hanum Salsabiela Rais Dan Rangga Almahendra Serta Implikasinya Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia*. <https://jim.unindra.ac.id>.
- Sarmijan, S., Tiarapuspa, T., & HS, I. (2022). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10452–10462. <https://doi.org/10.58258/Jisip.V6i3.3448>

- Satriansyah, H. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1(1), 1–19.
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/Ed\\_En.V3i3.1688](https://doi.org/10.26460/Ed_En.V3i3.1688)
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V5i1.3022>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suparyanto Dan Rosad (2015). (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 28–37.
- Ummah, M. S. (2019). WorkLifeBalance Pada Ibu Bekerja Yang Memiliki Anak Remaja Selgiara. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_Sistem\\_Pembetulan\\_Terpusat\\_Strategi\\_MelestarI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_MelestarI)
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.

- Zulfin, N., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 257–263.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Fisher, G. G. (2001). "Work/personal life balance: A construct development study." Michigan State University.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Goldhaber, G. M. (1990). *Organizational Communication*. McGraw-Hill.

## Lampiran

### Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

#### Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana“**Pengaruh Work- Life Balancedan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

#### 1. Data Responden

Identitas

Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

#### 2. Pendidikan terakhir :

a. SLTA/SMK/MA

b. DIPLOMA

c. S1

d. S2

#### 3. Lama bekerja :

a. <1 tahun

b. 1–2 Tahun

c. 3–4 Tahun

d. Diatas 4tahun

### B. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pilihan	Bobot
SangatSetuju/selalu/sangatpositif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidaksetuju/jarang/negatif	2
Sangattidaksetuju/tidakpernah	1



### C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

#### VARIABEL *WORK LIFE BALANCE* (X1)

1. Apakah anda merasa waktu kerja anda seimbang dengan waktu yang anda habiskan bersama keluarga.
  - a. Selalu merasa waktu kerja seimbangan dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga
  - b. Sering merasa waktu kerja seimbangan dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga kadang kadang merasa waktu kerja seimbangan dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga
  - c. Jarang merasa waktu kerja seimbangan dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga
2. Tidak pernah merasa waktukerja seimbangan dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga Apakah anda mendapatkan dukungan dari atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
  - a. Selalu mendapatkan dukungan dari atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
  - b. Sering mendapatkan dukungan dari atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
  - c. Kadang-kadang mendapatkan dukungan dari atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
  - d. Jarang mendapatkan dukungan dari atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
  - e. Tidak pernah mendapatkan dukungan dari atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
3. Apakah anda merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saat ini.
  - a. Selalu merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerjadan kehidupan pribadi saat ini
  - b. Sering merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerjadan kehidupan pribadi saat ini

- c. Kadang-kadang merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saat ini
- d. Jarang merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saat ini
- e. Tidak pernah merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saat ini

### **VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI (X2)**

1. Apakah frekuensi komunikasi dari atasan kepada bawahan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi anda.
  - a. Sangat setuju jika frekuensi komunikasi dari atasan kepada bawahan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi anda
  - b. Setuju jika frekuensi komunikasi dari atasan kepada bawahan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi anda
  - c. Kurang setuju jika frekuensi komunikasi dari atasan kepada bawahan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi anda
  - d. Tidak setuju jika frekuensi komunikasi dari atasan kepada bawahan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi anda
  - e. Sangat tidak setuju jika frekuensi komunikasi dari atasan kepada bawahan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi anda
2. Apakah Anda merasa puas dengan umpan balik yang diberikan oleh atasan.
  - a. Selalu merasa puas dengan umpan balik yang diberikan oleh atasan
  - b. Sering merasa puas dengan umpan balik yang diberikan oleh atasan
  - c. Kadang-kadang merasa puas dengan umpan balik yang diberikan oleh atasan
  - d. Jarang merasa puas dengan umpan balik yang diberikan oleh atasan
  - e. Tidak pernah merasa puas dengan umpan balik yang diberikan oleh atasan
3. Apakah komunikasi antara sesama rekan kerja (komunikasi horizontal) mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antar tim.
  - a. Sangat setuju komunikasi antara sesama rekan kerja (komunikasi horizontal) mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antar tim

- b. Setuju komunikasi antara sesama rekan kerja (komunikasi horizontal) mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antar tim
- c. Kurang setuju komunikasi antara sesama rekan kerja (komunikasi horizontal) mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antar tim
- d. Tidak setuju komunikasi antara sesama rekan kerja (komunikasi horizontal) mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antar tim
- e. Sangat tidak setuju komunikasi antara sesama rekan kerja (komunikasi horizontal) mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antar tim

#### **Variabel Kinerja (Y)**

1. Apakah anda merasa bahwa hasil pekerjaan anda sudah memenuhi standar kualitas yang diharapkan.
  - a. Selalu merasa bahwa hasil pekerjaan sudah memenuhi standar kualitas yang diharapkan
  - b. Sering merasa bahwa hasil pekerjaan sudah memenuhi standar kualitas yang diharapkan
  - c. Kadang-kadang merasa bahwa hasil pekerjaan sudah memenuhi standar kualitas yang diharapkan
  - d. Jarang merasa bahwa hasil pekerjaan sudah memenuhi standar kualitas yang diharapkan
  - e. Tidak pernah merasa bahwa hasil pekerjaan sudah memenuhi standar kualitas yang diharapkan
2. Apakah beban kerja yang diberikan mempengaruhi kemampuan anda untuk mencapai kuantitas yang ditetapkan.
  - a. Sangat setuju beban kerja yang diberikan mempengaruhi kemampuan anda untuk mencapai kuantitas yang ditetapkan
  - b. Setuju beban kerja yang diberikan mempengaruhi kemampuan anda untuk mencapai kuantitas yang ditetapkan
  - c. Kurang setuju beban kerja yang diberikan mempengaruhi kemampuan anda untuk mencapai kuantitas yang ditetapkan

- d. Tidak setuju beban kerja yang diberikan mempengaruhi kemampuan anda untuk mencapai kuantitas yang ditetapkan
  - e. Sangat tidak setuju beban kerja yang diberikan mempengaruhi kemampuan anda untuk mencapai kuantitas yang ditetapkan
3. Apakah anda dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan
- a. Selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan
  - b. Sering dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan
  - c. Kadang-kadang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan Jarang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan
  - d. Jarang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan
  - e. Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan
4. Apakah menurut anda pegawai yang sering absen dapat mempengaruhi kinerja tim.
- a. Sangat setuju pegawai yang sering absen dapat mempengaruhi kinerja tim
  - b. Setuju pegawai yang sering absen dapat mempengaruhi kinerja tim
  - c. Kurang setuju pegawai yang sering absen dapat mempengaruhi kinerja tim
  - d. Tidak setuju pegawai yang sering absen dapat mempengaruhi kinerja tim
  - e. Sangat tidak setuju pegawai yang sering absen dapat mempengaruhi kinerja tim
5. Apakah memiliki kemampuan kerjasama yang baik dengan rekan kerja membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat setuju memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan
  - b. Setuju memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan

- c. Kurang setuju memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Tidak setuju memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Sangat tidak setuju memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan

## Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel *Work Life Balance* (X1)

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	Tota IX1
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	5	5	3	13
26	5	4	2	11
27	5	4	5	14
28	5	4	5	14
29	5	4	5	14
30	4	4	4	12
31	3	4	4	11
32	3	5	5	13
33	2	5	3	10
34	5	5	2	12
35	5	5	5	15
36	5	5	4	14

**Data Interval Variabel *Work Life Balance* (X1)**

Succesive Interval			
X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	2.128	11.747
4.573	3.542	1.695	9.810
4.573	3.542	3.995	12.110
4.573	3.542	3.995	12.110
4.573	3.542	3.995	12.110
3.138	3.542	2.594	9.274
2.627	3.542	2.594	8.763
2.627	5.046	3.995	11.668
2.000	5.046	2.128	9.174
4.573	5.046	1.695	11.314
4.573	5.046	3.995	13.614
4.573	5.046	2.594	12.213

**Data Ordinal Variabel Komunikasi Organisasi (X2)**

No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	Total X2
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	3	3	3	9
25	5	3	5	13
26	5	4	4	13
27	5	4	4	13
28	3	5	5	13
29	4	5	4	13
30	4	5	3	12
31	5	5	5	15
32	5	5	2	12
33	4	4	1	9
34	5	3	3	11
35	4	3	5	12
36	5	5	4	14





### Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

No. Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19

### Data Interval Variabel Kinerja (Y)

Succesive Interval					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	3.518	21.932
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	2.789	2.023	4.194	2.890	16.044
4.148	3.427	2.023	5.780	3.518	18.896
4.148	4.726	2.565	5.780	4.960	22.179
2.828	3.427	2.565	4.194	4.960	17.974
2.828	2.789	2.565	4.194	4.960	17.336
2.828	2.789	3.760	4.194	4.960	18.531
2.205	3.427	3.760	5.780	3.518	18.690
1.695	4.726	3.760	4.194	3.518	17.893
1.000	3.427	2.565	4.194	3.518	14.704
2.205	2.789	2.565	4.194	4.960	16.713
2.828	2.000	2.565	4.194	4.960	16.547
4.148	2.000	2.565	5.780	2.890	17.383

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel *Work Life Balance* (X1)

##### X1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.8	2.8	2.8
3.00	2	5.6	5.6	8.3
4.00	1	2.8	2.8	11.1
5.00	32	88.9	88.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

##### X1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	6	16.7	16.7	16.7
5.00	30	83.3	83.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

##### X1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	2	5.6	5.6	11.1
4.00	3	8.3	8.3	19.4
5.00	29	80.6	80.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

##### Total\_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10.00	1	2.8	2.8	2.8
11.00	2	5.6	5.6	8.3
12.00	2	5.6	5.6	13.9
13.00	2	5.6	5.6	19.4
14.00	4	11.1	11.1	30.6
15.00	25	69.4	69.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

### Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

#### X2\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.6	5.6	5.6
4.00	5	13.9	13.9	19.4
5.00	29	80.6	80.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

#### X2\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	11.1	11.1	11.1
4.00	4	11.1	11.1	22.2
5.00	28	77.8	77.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

#### X2\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.8	2.8	2.8
2.00	1	2.8	2.8	5.6
3.00	3	8.3	8.3	13.9
4.00	5	13.9	13.9	27.8
5.00	26	72.2	72.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

#### Total\_X2

	Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid 9.00	2	5.6	5.6	5.6
11.00	1	2.8	2.8	8.3
12.00	4	11.1	11.1	19.4
13.00	5	13.9	13.9	33.3
14.00	1	2.8	2.8	36.1
15.00	23	63.9	63.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

### Variabel Kinerja (Y)

#### Y1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.8	2.8	2.8
	2.00	1	2.8	2.8	5.6
	3.00	2	5.6	5.6	11.1
	4.00	4	11.1	11.1	22.2
	5.00	28	77.8	77.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### Y1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.6	5.6	5.6
	3.00	4	11.1	11.1	16.7
	4.00	4	11.1	11.1	27.8
	5.00	26	72.2	72.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### Y1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.6	5.6	5.6
	4.00	7	19.4	19.4	25.0
	5.00	27	75.0	75.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### Y1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	22.2	22.2	22.2
	5.00	28	77.8	77.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Y1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.6	5.6	5.6
	4.00	5	13.9	13.9	19.4
	5.00	29	80.6	80.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Total\_Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17.00	1	2.8	2.8	2.8
	18.00	1	2.8	2.8	5.6
	19.00	3	8.3	8.3	13.9
	20.00	2	5.6	5.6	19.4
	21.00	4	11.1	11.1	30.6
	24.00	2	5.6	5.6	36.1
	25.00	23	63.9	63.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### Lampiran4: Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1\_1X1\_2X1\_3Total\_X1

/PRINT=TWOTAILNOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		Correlations			
		X1_1	X1_2	X1_3	Total_X1
X1_1	Pearson				
	Correlation	1	.185	.308	.729**
	Sig.(2-tailed)		.280	.068	.000
	N	36	36	36	36
X1_2	Pearson				
	Correlation	.185	1	.257	.520**
	Sig.(2-tailed)	.280		.130	.001
	N	36	36	36	36
X1_3	Pearson				
	Correlation	.308	.257	1	.825**
	Sig.(2-tailed)	.068	.130		.000
	N	36	36	36	36
Total_X1	Pearson				
	Correlation	.729**	.520**	.825**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	36	36	36	36

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



## RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1_1X1_2X1_3

/SCALE ( 'ALLVARIABLES ' ) ALL

/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: ALLVARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a.Listwise deletion based on allvariables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	3

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2\_1X2\_2X2\_3Total\_X2

/PRINT=TWOTAILNOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	Total_X2
X2_1	Pearson				
	Correlation	1	.381*	.398*	.700**
	Sig.(2-tailed)		.022	.016	.000
	N	36	36	36	36
X2_2	Pearson				
	Correlation	.381*	1	.392*	.740**
	Sig.(2-tailed)	.022		.018	.000
	N	36	36	36	36
X2_3	Pearson				
	Correlation	.398*	.392*	1	.850**
	Sig.(2-tailed)	.016	.018		.000
	N	36	36	36	36
Total_X2	Pearson				
	Correlation	.700**	.740**	.850**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X2\_1X2\_2X2\_3

/SCALE ( 'ALLVARIABLES ' ) ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	3

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1\_1Y1\_2Y1\_3Y1\_4Y1\_5Total\_Y

/PRINT=TWOTAILNOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Total_Y
Y1_1	Pearson						
	Correlation	1	.352*	.233	.699**	.289	.715**
	Sig.(2-tailed)		.035	.171	.000	.088	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_2	Pearson						
	Correlation	.352*	1	.680**	.670**	.481**	.844**
	Sig.(2-tailed)	.035		.000	.000	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_3	Pearson						
	Correlation	.233	.680**	1	.535**	.559**	.755**
	Sig.(2-tailed)	.171	.000		.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_4	Pearson						
	Correlation	.699**	.670**	.535**	1	.245	.825**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.001		.151	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_5	Pearson						
	Correlation	.289	.481**	.559**	.245	1	.653**
	Sig.(2-tailed)	.088	.003	.000	.151		.000
	N	36	36	36	36	36	36
Total_Y	Pearson						
	Correlation	.715**	.844**	.755**	.825**	.653**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1\_1Y1\_2Y1\_3Y1\_4Y1\_5

/SCALE ('ALLVARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a.Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
.777	5

## Lampiran 5: Uji Hipotesis

### Uji Korelasi Antar Variabel

DATA SETA CTIVAT Data Set0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1X2

/PRINT=TWOTAILNOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		Work-Life Balance	Komunikasi Organisasi	Kinerja
Work-Life Balance	Pearson	1	.565**	.771**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)			
	N			
Komunikasi Organisasi	Pearson	.565**	1	.638**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)			
	N			
Kinerja	Pearson	.771**	.638**	1
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)			
	N			

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

## REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTI CS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

**Regression****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Organisasi, Work-Life Balance <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable : Kinerja  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.634	1.56353

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Work-Life Balance

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.966	2	76.483	31.286	.000 <sup>b</sup>
	Residual	80.673	33	2.445		
	Total	233.639	35			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Work-Life Balance

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.986	2.837		.348	.730
Work-Life Balance	.127	.232	.602	4.860	.000
Komunikasi Organisasi	.450	.187	.398	2.408	.002

a. Dependent Variable: Kinerja



## Lampiran 6: R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

**Tabel r untuk df = 1 - 50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	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
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

## F-Tabel

## 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



## 20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

### Top Sources

- 12% Internet sources
- 5% Publications
- 15% Submitted works (Student Papers)

### Integrity Flags

#### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128  
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 177/PIP/B.04/LP-UIG/2024  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM  
NIDN : 0929117202  
Pangkat Akademik : Lektor Kepala  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Adel Leida Rahmawati Ut  
NIM : E2121016  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato  
Lokasi Penelitian : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 04/11/2024

Ketua Lembaga Penelitian

  
Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM  
NIDN 0929117202



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
 Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 035/SRP/FE-UNISAN/IV/2025**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
 NIDN : 092811690103  
 Jabatan : Dekan


Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Adel Leida Rahmawati Uti  
 NIM : E2121016  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 20%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
 Dekan  
  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
 NIDN. 0928116901

Gorontalo, 24 April 2025  
 Verifikator,

  
**Nurhasmi, S.KM**

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KABUPATEN POHUWATO**

Kompleks Block Plan Perkantoran Marisa Tlp. (0443) 210385, Fax (0443) 210852  
e-mail : kabpohuwato@kemenag.go.id, Website : www.pohuwato.kemenag.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

No. 0674 /Kk.30.03/1/PP.00/03/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : H. Rais Abaidata, S.Ag  
N I P : 197504042006041007  
Pangkat/Golongan : Pembina, IV/a  
J a b a t a n : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten  
Pohuwato

Dengan ini menerangkan :

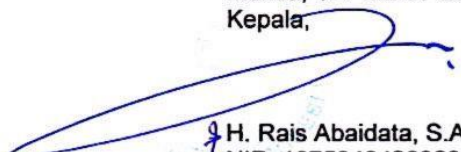
N a m a : Adel Leida Rahmawati Ut  
N I D N : E21211016  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Unit Kerja : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan pengambilan data dan wawancara sebagai kelengkapan penelitian dengan judul : **Pengaruh Work Life Balance, Stres kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kemenag Kabupaten Pohuwato**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Marisa, 12 Maret 2025

Kepala,

  
H. Rais Abaidata, S.Ag  
NIP. 197504042006041007

## CURRICULUM VITAE



### I. Identitas Diri

Nama : Adel Leida Rahmawati Uti  
Nim : E2121016  
Tempat, Tanggal Lahir : Gorontalo, 9 Agustus 2004  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Asal : JL.DRS ACHMAD NADJAMUDDIN  
Email : adelleidarahmawatiuti@gmail.com  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

### II. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a) Sekolah Dasar NO 29 Kota Selatan tahun 2009-2015
- b) Sekolah Menengah Pertama (SMPN) 6 Kota Gorontalo tahun 2015-2018
- c) Sekolah Menengah Atas (SMAN) 3 Kota Gorontalo tahun 2018-2021

#### 2. Pendidikan Non Formal

- a) Peserta Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) tahun 2024 pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Gorontalo.