

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1221.
- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: Specific to education sector of Pakistan. *International journal of scientific and research publications*, 3(9), 1-9.
- Ardana et al, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Caulton, J. R. (2012). The development and use of the theory of ERG: A literature review. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2-8.
- Edwards, Jeffery R., and Nancy P. Rothbard. "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs." *Academy of Management Review* 25, no. 1, (2000): 178-199. ProQuest
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2013). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.
- Fisher, G.G. 2001. Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study. ProQuest Dissertations and Theses.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif

- Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 558-566).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, A. (2013).Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja:Tinjauan Teori Border.Jurnal Psikologi Vol.21 No.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*,Graha Ilmu, Jakarta.
- Luthans, F (2011). *Organizational Behavior. Seventh Edition*. McGraw-Hill, Inc.,New York.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- McDonald and Breadyly. (2005). The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72-100.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1).
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah dan Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. Prosiding Seminar Nasional
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). Pengertian Keseimbangan Kehidupan kerja. Human Capital Manajemen. Bogor: In Media
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D). edisi ke 22. Alfabeta: Bandung.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1(1), 1-5.
- Sulistiyani, A. T. (2019). Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik.
- Sayekti, L. N. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Minarma. 2004. HOMEOSTASIS: Keseimbangan yang Halus dan Dinamis. Jakarta : Departemen Ilmu Faal Fkui
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work life balance on employee performance at pt. Angkasapura i (persero) sultan aji muhammad sulaiman sepinggan airport– balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40-47.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Wahyu Ningsih (2018). Hubungan Work Life Balance dengan Komitmen Karir pada Pekerja Sosial, Malang : Universitas Muhammadiyah Malang
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI**BIODATA
IDENTITAS DIRI**

1. Nama : A.M. Miladi Toakkarangeng
2. TTL : Ujung Pandang, 24 Juni 1999
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Alamat : JL. Faisal Raya B25a No.2
5. No Hp : 087776410059
6. Email : andimiladi@yahoo.co.id

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Pertiwi Makassar (2005-2011)
2. SMP Negeri 3 Makassar (2011-2014)
3. SMA Negeri 1 Makassar (2014-2017)
4. S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2018-
Sekarang)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. BAWAKARAENG SOFTBALL CLUB (2014-2017)
2. HIPMI PT UNHAS (2018- SEKARANG)

LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN****“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”**

Perihal : Permohonan
Menjadi Responden Lampiran : 5 Lembar

Kepada
Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama
Makassar/Responden Dengan Hormat,

Sehubungan dengan terlaksananya penelitian dalam rangka memenuhi dan menyelesaikan tugas akhir pada penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work- Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”. Jurusan manajemen pada kampus Universitas Hasanuddin. Maka dengan hormat dan segala kerendahan hati. Peneliti memohon kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan kerjasamanya peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Makassar, 27 juni 2022

A. M. Miladi Toakkarangeng
A021181525

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda silang (√) pada kolom jawaban yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya ucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah bersedia menjadi responden guna mensukseskan penelitian ini.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki perempuan
3. Usia :
4. Latar Belakang Pendidikan :
5. Masa Kerja : < 3
 Tahun 4-
 5 Tahun
 > 6 Tahun

KETERANGAN ALTERNATIF JAWABAN:

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

A. Work-Life Balance (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan mengambil cuti untuk melaksanakan agenda lain yang anda miliki dapat membuat keseimbangan waktu bekerja anda menjadi efektif.					
2.	Anda begitu membutuhkan waktu bersama keluarga untuk mengurangi tekanan pekerjaan.					
3.	Pembatasan jam kerja sangatlah penting bagi anda. Karena sembari dapat mengontrol kinerja, anda juga mampu membagi waktu pada kegiatan lain yang perlu anda lakukan.					
4.	Pekerjaan akan menjadi ringan jika pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan anda					
5.	Bekerja sesuai jam pulang yang ditetapkan perusahaan , membuat anda on time untuk keesokan harinya					
6.	Semakin tinggi kepuasan anda saat bekerja . akan membuat anda semakin suka dengan pekerjaan.					
7.	Bekerja sesuai dengan sop perusahaan membuat anda merasa puas.					
8.	Kehidupan sosial sangat penting dalam memberikan pelayanan.					
9.	Menurut anda dalam meningkatkan kinerja tidak harus sepenuhnya					

bekerja. Anda juga membutuhkan waktu rekreasi bersama keluarga.					
---	--	--	--	--	--

B. Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kebutuhan eksistensi yang anda terima, baik itu berupa gaji, kondisi kerja dan peralatan kerja telah sesuai.					
2.	Pemberian upah dilakukan sesuai dengan SOP.					
3.	Ketika anda mampu membangun hubungan yang baik dengan kerabat kerja . Pekerjaan anda akan lebih meningkat					
4.	Pertemanan yang Anda bangun dapat mengatasi perasaan kesepian dan keterasingan dari lingkungan kerja.					
5.	Semakin baik cara anda berinteraksi maka semakin baik pula hubungan sosial yang anda bangun.					
6.	Skill yang anda miliki meningkat dan bertambah selama anda bekerja pada PT. Bank Sulselbar cabang utama Makassar.					
7.	Anda yakin bekerja dengan tekun akan membuat anda berkembang dari waktu ke waktu					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Anda memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
2.	Anda memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan					
3.	Anda cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
4.	Tingkat pencapaian volume kerja anda sesuai dengan harapan					
5.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah anda selesaikan tepat waktu					
6.	Anda selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
7.	Anda mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
8.	Jika anda mampu memaksimalkan metode kerja. Besar kemungkinan tujuan perusahaan akan tercapai lebih cepat.					
9.	Dalam bekerja selain pentingnya bekerja tim, anda juga harus mampu menyelesaikan masalah secara individu.					
10.	Dalam menyelesaikan pekerjaan Anda selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					

LAMPIRAN 3 Data Penelitian

No	Work-life balance (X)									Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	16
3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	12
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
5	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24
6	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
7	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30
11	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30
12	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
13	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
15	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31
16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29
17	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
19	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	2	2	2	3	2	2	2	3	21

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45

Motivasi kerja (Z)							Total
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	
3	3	3	3	4	3	4	23
3	2	2	3	3	3	3	19
3	4	3	4	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	3	4	26
3	4	4	4	4	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	5	5	31
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	4	4	3	25
4	4	4	4	5	5	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	4	5	5	33
5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	5	5	5	32

4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	3	26
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	4	4	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	4	5	5	5	4	31
4	4	3	4	4	4	4	27
3	3	3	4	4	4	3	24
4	3	4	3	4	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	3	4	4	4	26
4	5	5	4	4	5	5	32
5	5	4	5	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	4	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	3	3	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	2	2	3	3	3	19

4	4	4	3	3	4	4	26
4	3	4	3	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	4	5	4	5	5	33
4	5	5	4	4	4	4	30
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	5	4	5	4	4	30

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	,763**	,826**	,796**	1	,741**	,826**	,641**	,809**	,709**	,750**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	,809**	,695**	,821**	,741**	1	,771**	,811**	,679**	,789**	,803**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	,758**	,787**	,667**	,826**	,771**	1	,773**	,811**	,807**	,817**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	,770**	,718**	,784**	,641**	,811**	,773**	1	,713**	,816**	,739**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y8	Pearson Correlation	,781**	,780**	,679**	,809**	,679**	,811**	,713**	1	,751**	,828**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y9	Pearson Correlation	,847**	,753**	,738**	,709**	,789**	,807**	,816**	,751**	1	,753**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y10	Pearson Correlation	,811**	,709**	,750**	,750**	,803**	,817**	,739**	,828**	,753**	1	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
KINE RJAK	Pearson Correlation	,913**	,880**	,876**	,883**	,890**	,901**	,873**	,882**	,896**	,895**	1

KERJ N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
A									

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 WORKLIFEBALANCE
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	64	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	64	100,0

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

RELIABILITAS X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 KINERJAKARYAWAN
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```


RELIABILITAS Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	11

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 Z5 Z6 Z7 MOTIVASIKERJA
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

RELIABILITAS Z**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	8

LAMPIRAN 5. Hasil Pengujian Model 1

PENGUJIAN MODEL 1

REGRESSION variabel X-Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,381	,371	3,926

a. Predictors: (Constant), WORKLIFEBALANCE

b. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,007	2,373		5,481	,000
	WORKLIFEBALANCE	,596	,096	,618	6,182	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

REGRESSION variabel X-Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,298	5,859

a. Predictors: (Constant), WORKLIFEBALANCE

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,648	3,541		5,831	,000
	WORKLIFEBALANCE	,759	,144	,556	5,270	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

REGRESSION variabel Z-Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,851	,849	2,717

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,250	1,922		1,691	,096
	MOTIVASIKERJA	1,303	,069	,923	18,850	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Hasil Pengujian Model 2

REGRESSION variabel XZ-Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,847	2,737

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, WORKLIFEBALANCE

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,307	8,471		1,710	,192
	WORKLIFEBALANCE	1,297	,141	,722	8,979	,000
	MOTIVASIKERJA	1,322	,089	,936	14,937	<.001

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN