

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. 2021. 12 Daftar Varian Covid-19 Termasuk Omicron, Mana yang Sudah Masuk Indonesia?. Online <https://www.suara.com/news/2021/12/29/143400/12-daftar-varian-covid-19-termasuk-omicron-mana-yang-sudah-masuk-indonesia> (Diakses pada 5 September 2024).
- Awwali, M.H., Sentosa, E., Sarpan. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. Jurnal: IKRAITH-EKONOMIKA Vol 7. (Dipublikasikan).
- Basri, M., & Arsal, R. 2022. Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138. (Dipublikasikan).
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. 2016. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews. PT Rajagrafindo Persada. Bali.
- Caniago, M.A.I., Mustafa, M.W. 2023. Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio e-Kons*, 15 (2). Jurnal. (Dipublikasikan).
- Fapohunda, T. M. 2014. An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*. Online. http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_2_June_2014/5.pdf. (diakses pada tanggal 5 September 2024).
- Fatimah, H., Ambarini, T. K., & Dwi, Y. 2022. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. *Al-Khidmah: Jurnal Pengabdian dan Pendampingan Masyarakat*, 2(2). (Dipublikasikan).
- Findriyani dan Parmin. 2021. Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Universitas Putra Bangsa*. (Dipublikasikan).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., Smith, C. S. 2009. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*. Jurnal. (Dipublikasikan).
- Gie, T. L. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, M.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harahap, D. S., Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, Nomor 1. Online <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404> (diakses pada tanggal 5 September 2024).
- Hayati, S., & Saputra, L. A. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1). Jurnal. (Dipublikasikan).
- Husaini, U., Purnomo, S., 2012. Metodologi Penelitian Sosial. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indraswari, Y. P. 2016. Analisis Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja (Studi Kasus PTPN IX Krumpit Banyumas). Disertasi , IAIN Purwokerto. Purwokerto.
- Irsyadi, A. Y. 2012. Pengaruh Bimbingan Karir dan Pola Asuh Orang Tua terhadap Kemandirian Siswa dalam Memilih Karir pada Kelas XI Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMk Negeri 1 Sedayu. Jurnal Penelitian, 6. (Dipublikasikan).
- Kadir, A. 2003. Pengenalan Sistem Informasi. Andi. Yogyakarta.
- Kasmir, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori dan Praktik. Rajawali Pers. Bali.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2020.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2022. Meningkatkan Pengelolaan Kearsipan Melalui Aplikasi Srikandi. <https://www.menpan.go.id/site/berita/terkini/meningkatkan-pengelolaan-kearsipan-melalui-aplikasi-srikandi>. Online. (diakses pada tanggal 5 September 2024).
- Kurniasih, D. 2021. Kepuasan Konsumen. Penerbit Bintang Sembilan Visitama. Serang.
- Levani, Y., Prastya, A.D., Mawaddatunnadila, S. 2021. *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19): Patogenesis, Manifestasi Klinis, dan Pilihan Terapi*. Jurnal Kesehatan dan Kedokteran. Universitas Muhammadiyah Surabaya. Surabaya.
- Mangkunegara, A. P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Moningka, D., Tawas, Y., Keintjem, M. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara

- Indonesia (Persero), Tbk Sentra Pemrosesan Kredit Konsumer Manado. Jurnal. (Dipublikasi).
- Mungkasa, O. 2020. Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatahan Baru Era Pandemi COVID 19. J Perenc Pembang Indones J Dev Plan.
- Nazir, M. 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novrita, P. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. *Doctoral dissertation*. Universitas Islam Riau. Riau.
- Noor, J. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen. Grasindo. Jakarta.
- Nuridin., Rahma, P. B. 2021. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Infomedia Nusantara Divisi Call Center 188 Makassar). Tesis.
- Nurjaya, N., 2021, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional. Online. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361> (diakses pada tanggal 5 September 2024).
- Pardede, R., Manurung, R. 2014. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis. Rineka Cipta. Jakarta.
- Puspitasari, I. H. 2020. Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2). (Dipublikasikan).
- Rahayu, K. W. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*. Kutai Timur.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2). (Dipublikasikan).
- Relman, E. 2020. Business Insider Singapore. Online <https://www.businessinsider.sg/deadly-china-wuhan-virusspreading-human-tohumanofficials-confirm-2020-1/?r=US&IR=T> (Diakses pada 5 September 2024).
- Robbins, S. P. Judge, T. A. 2018. Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, T. R., Pebriani, S., Latifah, A., Syakuron, A., Setiawan, A., & Triyani, A. 2019. Manajemen Pengelolaan Arsip Dinamis Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Lingkungan Hidup Kota Palembang. *IQRA` : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* (E-Journal). Online.

<https://doi.org/10.30829/igra.v13i2.5786> (diakses pada tanggal 5 September 2024).

Schabracq, M. J. 2003. *The Handbook Of Work And Health Psychology*. John Wiley & Sons, Ltd. Washington D. C.

Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama. Bandung.

Sinambow, C., & Lengkong, V. P. K. 2022. *Identification of Job Satisfaction Factors Based on Research Results in the Jurnal Emba Feb-Unsrat*. Taroreh 80 Jurnal EMBA. Online <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41377> (diakses pada tanggal 5 September 2024).

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: a Strategy for the Study of Attitudes*. Rand McNally Psychology Series (II). Chicago: Rand McNally.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, D., 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Syamsi, I. 2007. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.

Wardani, L. M. I., Firmansyah, R. 2021. *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh PT.Nasya Expanding Management*. Jurnal. (Dipublikasikan).

Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. 2023. *Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka*. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6). (Dipublikasikan).

World Health Organization, 2024.

Yulia, L., 2018, *Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo*. Jurnal. (Dipublikasikan).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* (WLB) DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP EFISIENSI DAN KEPUASAN PENGGUNAAN SISTEM
INFORMASI KEARSIPAN DINAMIS TERINTEGRASI (SRIKANDI)
(STUDI KASUS PADA DINAS PERKEBUNAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT)**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya pada Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan, dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, hasil pengisian data personal akan saya jaga kerahasiaannya untuk menjaga privasi responden.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Saya selaku peneliti, juga ingin menyampaikan permohonan maaf, apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,
Peneliti

Muhammad Azhary Bahar

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan fisik						
1.	Saya mendapatkan pelatihan dan sosialisasi penggunaan SRIKANDI					
Kebutuhan rasa aman dan keselamatan						
2.	Saya puas dan nyaman dengan lingkungan kerja saat ini					
Kebutuhan sosial						
3.	Atasan saya mendukung terhadap perkembangan karir saya					
Kebutuhan akan penghargaan						
4.	Saya merasa pekerjaan saya diakui oleh atasan atau rekan kerja					
5.	Dinas saya memberikan penghargaan (seperti bonus, insentif, promosi) untuk memotivasi saya bekerja lebih baik					
Kebutuhan perwujudan diri						
6.	Saya merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari					
7.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang membuat saya berkembang					
8.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir pada pekerjaan ini					

Efisiensi (Y1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya sering menggunakan SRIKANDI dalam persuratan dan pengarsipan harian					
2.	SRIKANDI membantu saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan metode sebelumnya					
3.	Fitur SRIKANDI mudah digunakan dan dipahami					
4.	Saya puas dengan penggunaan SRIKANDI dalam mendukung efisiensi kerja saya					
5.	SRIKANDI mempercepat penyelesaian tugas saya dibandingkan dengan sistem sebelumnya					

6.	Saya merasa lebih produktif setelah menggunakan SRIKANDI					
7.	SRIKANDI memberikan dampak positif pada keseimbangan kerja dan waktu pribadi saya					

Kepuasan Kerja (Y2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Secara umum saya puas dengan penggunaan SRIKANDI					
2.	Saya puas dengan kemudahan penggunaan SRIKANDI					
3.	Saya puas dengan kedinamisan kerja setelah penggunaan SRIKANDI					
4.	Saya puas dengan fitur-fitur yang terdapat pada SRIKANDI					
5.	Saya puas dengan alur persuratan dan pengarsipan berbasis SRIKANDI					

Lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

UJI VALIDITAS

Work Life Balance (X1)

		Correlations								Work Life Balance
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	.658**	.748**	.698**	.828**	.546**	.664**	.644**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	.658**	1	.675**	.821**	.521**	.472**	.425**	.461**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	.748**	.675**	1	.620**	.744**	.577**	.634**	.617**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	.698**	.821**	.620**	1	.668**	.468**	.393**	.438**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	.828**	.521**	.744**	.668**	1	.598**	.643**	.593**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	.546**	.472**	.577**	.468**	.598**	1	.544**	.611**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	.664**	.425**	.634**	.393**	.643**	.544**	1	.847**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	.644**	.461**	.617**	.438**	.593**	.611**	.847**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Work Life Balance	Pearson Correlation	.888**	.778**	.859**	.796**	.861**	.750**	.779**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

Motivasi Kerja (X2)

		Correlations								Motivasi Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.275*	.329**	.166	.441**	.312**	.299*	.410**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.019	.005	.163	.000	.008	.011	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	.275*	1	.733**	.703**	.397**	.688**	.652**	.512**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.019		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	.329**	.733**	1	.741**	.610**	.748**	.561**	.654**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.166	.703**	.741**	1	.477**	.654**	.529**	.570**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.163	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	.441**	.397**	.610**	.477**	1	.527**	.547**	.535**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	.312**	.688**	.748**	.654**	.527**	1	.658**	.719**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	.299*	.652**	.561**	.529**	.547**	.658**	1	.664**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	.410**	.512**	.654**	.570**	.535**	.719**	.664**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.577**	.773**	.851**	.754**	.754**	.842**	.789**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Efisiensi Kerja (Y1)

		Correlations							Efisiensi Kerja
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.615**	.495**	.456**	.539**	.473**	.522**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.2	Pearson Correlation	.615**	1	.573**	.739**	.770**	.690**	.804**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.3	Pearson Correlation	.495**	.573**	1	.602**	.701**	.475**	.461**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.4	Pearson Correlation	.456**	.739**	.602**	1	.880**	.798**	.697**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.5	Pearson Correlation	.539**	.770**	.701**	.880**	1	.826**	.796**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.6	Pearson Correlation	.473**	.690**	.475**	.798**	.826**	1	.783**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.7	Pearson Correlation	.522**	.804**	.461**	.697**	.796**	.783**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Efisiensi Kerja	Pearson Correlation	.721**	.887**	.728**	.872**	.933**	.855**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

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

Kepuasan Kerja (Y2)

		Correlations					Kepuasan Kerja
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	
Y2.1	Pearson Correlation	1	.833**	.694**	.574**	.783**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2.2	Pearson Correlation	.833**	1	.776**	.726**	.871**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2.3	Pearson Correlation	.694**	.776**	1	.607**	.808**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2.4	Pearson Correlation	.574**	.726**	.607**	1	.844**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2.5	Pearson Correlation	.783**	.871**	.808**	.844**	1	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.865**	.939**	.867**	.844**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

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

UJI RELIABILITAS

Work Life Balance (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8

Efisiensi Kerja (Y1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	7

Kepuasan Kerja (Y2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Lampiran 3. Output Regresi

1. Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.507	2.602

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.349	2	253.675	37.460	.000 ^b
	Residual	467.262	69	6.772		
	Total	974.611	71			

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.022	2.146		5.135	.000
	Work Life Balance	.314	.056	.507	5.659	.000
	Motivasi Kerja	.283	.071	.360	4.016	.000

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

2. Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.746	1.326

a. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, Motivasi Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.048	3	123.683	70.343	.000 ^b
	Residual	119.564	68	1.758		
	Total	490.611	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, Motivasi Kerja, Work Life Balance

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.922	1.286		.140
	Work Life Balance	.070	.034	.160	.044
	Motivasi Kerja	.111	.040	.199	.007
	Efisiensi Kerja	.449	.061	.633	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 4. Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh Tidak Langsung *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja melalui Efisiensi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.314	Sobel test: 4.46038432	0.03160849	0.00000818
b	0.449	Aroian test: 4.43456252	0.03179254	0.00000923
s_a	0.056	Goodman test: 4.48666251	0.03142336	0.00000723
s_b	0.061	Reset all	Calculate	

2. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Efisiensi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.283	Sobel test: 3.50500408	0.03625302	0.0004566
b	0.449	Aroian test: 3.48025678	0.03651081	0.00050093
s_a	0.071	Goodman test: 3.53028692	0.03599339	0.00041511
s_b	0.061	Reset all	Calculate	