

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. S. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Asbari, M., Cahyono, Y., Fahlevi, M., Purwanto, A., Mufid, A., Agistiawati, E., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244. <https://www.researchgate.net/publication/341413246>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Birimoglu Okuyan, C., & Begen, M. A. (2022). Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond. In *Perspectives in Psychiatric Care* (Vol. 58, Issue 1, pp. 173–179). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/ppc.12847>
- Buffer & AngelList. (2020). *State of Remote Work 2020*. Diakses pada 31 Oktober 2022 melalui Buffer website: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2020>.
- Delecta, P. (2011). *WORK LIFE BALANCE*. *International journal of current research*, 3(4), 186-189. <http://www.journalcra.com>
- Dewi, I. R. (2022). *Enggan Balik ke Kantor? Ini Daftar Startup yang WFA Permanen*. Diakses pada 14 November 2022 melalui CNBC website: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220513130004-37-338812/enggan-balik-ke-kantor-ini-daftar-startup-yang-wfa-permanen>.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi antar manusia edisi kelima*. Jakarta: *Karisma Publishing Group*.
- Edison, Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: *Alfabeta*.
- Eurofound. (2019). *Working conditions in a global perspective Working conditions Joint ILO-Eurofound report*.
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi*, 2(1), 44–58. <https://doi.org/10.46799/jequi.v2i1.20>
- Faridz, M. (2020). *Pengaruh Emotional Stability Dan Self-Regulation Terhadap Cyberloafing Pada Remote Worker*. *Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA*.
- 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*, 14(4), 441.
- Ghebrejorgis, F. (2018). Factors influencing employee performance in hotel-A comparative study of government and privately owned hotels in

- Eritrea. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(11), 1-9.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*. [www.stiestembi.ac.id](http://www.stiestembi.ac.id)
- Hiariey, H., Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Sahalessy, T. B. A. (2022). The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable "PT. JNE (Nugraha Ekakurir Line) Express Ambon Branch." *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2621–2634. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1965>
- Hsiao, J.-M., & Lin, D.-S. (2018). The Impacts of Working Conditions and Employee Competences of Fresh Graduates on Job Expertise, Salary and Job Satisfaction. In *Journal of Reviews on Global Economics* (Vol. 7).
- International Labour Organization. (2020). An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19. Geneva: *International Labour Office*.
- Kalla Group. (2023). *Perkembangan Bisnis Kalla Group (Milestone)*. Diakses pada 6 Februari 2023 melalui Kalla Group website: <https://kalla.co.id/id/tentang-kami/sejarah-milestone-kalla>.
- Larson, B. Z., Vroman, S. R., & Makarius, E. E. (2020). A guide to managing your (newly) remote workers. *Harvard Business Review*, 18(2), 27-35.
- Lee, C., & Park, S. (2021). Changing Factors of Employee Satisfaction with Working Conditions: An Analysis of the Korean Working Conditions Survey. *Safety and Health at Work*, 12(3), 324–338. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.003>
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Maria, E. (2019). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION AND INTERPERSONAL COMMUNICATION IN EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS MEDIATION. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140. <https://doi.org/10.32479/irmm.8615>
- Mulianga, A., Caroline, S., Chebet, S., & Mutinda, J. (2022). *WORKING CONDITIONS AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN OPERATING SUGAR MANUFACTURING FIRMS IN IN WESTERN KENYA*. [www.iprjb.org](http://www.iprjb.org)
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. In *The Indonesian Journal of Development Planning: Vol. IV* (Issue 2).
- Nanzushi, C., & of Nairobi, U. (2015). *THE EFFECT OF WORKPLACE ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MOBILE TELECOMMUNICATION FIRMS IN NAIROBI CITY COUNTY CYNTHIA NANZUSHI A RESEARCH PROJECT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE AWARD OF THE*

DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION UNIVERSITY OF NAIROBI.

- Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 5(2), 678-692.
- Nursam, M. (2023). *Penjualan Kalla Toyota Sepanjang 2022 Tembus 21.200 Unit, Berikut Merek Mobil Paling Laris*. Diakses pada 06 Februari 2023 melalui website: <https://fajar.co.id/2023/01/10/penjualan-kalla-toyota-sepanjang-2022-tembus-21-200-unit-berikut-merek-mobil-paling-laris>.
- NWAOCHEI G. I. (2018). *THE EFFECT OF WORKLIFE-BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. A PROJECT REPORT SUBMITTED TO THE DEPARTMENT OF BUSINESS MANAGEMENT FACULTY OF MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCES*.
- Obiunu, J. J., & Yalaju, J. O. (2020). Influence of emotional intelligence, interpersonal communication and job satisfaction on the job performance of staff in Chevron Nigeria limited, warri, Delta state Nigeria. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(4), 160–167. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2020-0070>
- Pratiwi, P. S. (2020). *Jokowi Imbau Masyarakat Bekerja dan Beribadah di Rumah*. Diakses pada 05 Desember 2022 melalui CNN website: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200315141316-32-483586/jokowi-imbau-masyarakat-bekerja-dan-beribadah-di-rumah>.
- Sampepajung, D. C., Fitri Nurqamar, I., & Nurhadi, M. (2021). *Work from Home Proclivity: A Year into Covid-19 Pandemic*.
- Saraih, U. N., Azmi, A. H., Sakdan, M. F., Mohd Karim, K., & Amlus, M. H. (2019). Understanding the effects of interpersonal communication and task design on job performance among employees in the manufacturing company. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 448–453. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7550>
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 3, no. 5, 2014.
- Setiawan, M. (2013). *Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsono, L. D. (2013). *Komunikasi Bisnis, Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Caps.
- Talaei Shams, S., Gholamzadeh Alam, K., Sharepour, M., & Mahdavi, L. (2021). Role of Intergenerational-interpersonal Communication in the Performance of Red

- Crescent Society Staff in Tehran Province. *Quarterly Scientific Journal of Rescue and Relief*, 13(2), 95-104. <https://doi.org/10.32592/jorar.2021.13.2.2>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working from Home during COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181–190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>

# **LAMPIRAN 1**

## **KUESIONER PENELITIAN**

### Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu Saudara/i responden

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir atau skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, saya:

Nama : Virginia Putri Nugrani

Nim : A021191017

Jurusan : Manajemen

Sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BENGKEL KALLA TOYOTA SERUI KOTA MAKASSAR SELAMA KEBIJAKAN *REMOTE WORKING*”**.

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini sesuai pendapat dan pengalaman masing-masing. Semua jawaban dalam kuesioner ini akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Virginia Putri Nugrani

## KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,  
DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BENGKEL  
KALLA TOYOTA SERUI KOTA MAKASSAR SELAMA KEBIJAKAN *REMOTE  
WORKING*

### 1. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada "IDENTITAS RESPONDEN"
- 2) Pada lembar-lembar berikut terdapat pernyataan yang membutuhkan tanggapan Bapak/Ibu. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih SALAH SATU dari 5 (lima) jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN ALTERNATIF JAWABAN:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### 2. IDENTITAS RESPONDEN:

- 1) Nama :
- 2) Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita
- 3) Usia : ( ) < 25 tahun ( ) 26 – 35 tahun  
( ) 36 – 45 tahun ( ) > 45 tahun
- 4) Lama Bekerja : ( ) < 1 tahun ( ) 1 – 5 tahun  
( ) 6 – 10 tahun ( ) > 10 tahun
- 5) Kapan anda melakukan *remote working*? **\*boleh pilih lebih dari 1 jawaban**  
( ) 2020 ( ) 2022  
( ) 2021 ( ) 2023

- 6) Frekuensi *remote working* \_\_\_\_ hari dalam seminggu
- 7) Tingkatan jabatan : (     ) Setara *Upper Management*  
                                  (     ) Setara *Middle Management*  
                                  (     ) *Staff*



### 1. Work Life Balance (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi					
2	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					
3	Setelah bekerja saya masih memiliki waktu untuk melakukan berbagai hal yang saya inginkan					
4	Pekerjaan saya memberi dampak positif terhadap kehidupan pribadi saya maupun orang lain					
5	Aktivitas dalam kehidupan pribadimenguras energi saya sehingga saya tidak dapat bekerja dengan baik					

### 2. Komunikasi Interpersonal (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Keterbukaan</b>						
1	Saya dapat menerima semua masukan/pendapat dari rekan kerja					
2	Saya dapat mengungkapkan pendapat saya secara terbuka					
<b>Empati</b>						
3	Ketika teman saya bercerita mengenai kesulitan yang dihadapinya dalam pekerjaan, saya akan memberikan semangat dan berusaha membantunya jika diperlukan					
<b>Sikap Mendukung</b>						
4	Saya selalu menyemangati rekan kerja saya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik					
<b>Sikap Positif</b>						
5	Saya berperilaku santun ketika berkomunikasi dan mendengarkan					

	dengan saksama apa yang disampaikan oleh rekan kerja saya					
<b>Kesetaraan</b>						
6	Saya melakukan komunikasi dua arah baik dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja					

### 3. Kondisi Kerja saat *Remote Working*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Memiliki Ruang yang Memadai untuk Bekerja</b>						
1	Saya memiliki ruang gerak yang cukup di tempat kerja yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja					
<b>Memiliki Peralatan dan Perlengkapan yang Memadai untuk Bekerja</b>						
2	Saya memiliki fasilitas yang memadai (furniture, gadget, dan alat lainnya) untuk mendukung saya ketika bekerja dari rumah					
<b>Memiliki Koneksi Internet yang Baik</b>						
3	Saya memiliki WiFi/koneksi internet yang lancar untuk mendukung dalam bekerja					
<b>Adanya Alat/Saluran Komunikasi yang Disediakan oleh Perusahaan serta Akses ke Informasi yang Dibutuhkan untuk Bekerja</b>						
4	Perusahaan menyediakan alat/saluran komunikasi untuk menunjang pekerjaan selama <i>remote working</i>					
5	Perusahaan memberikan akses ke informasi yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran pekerjaan					
<b>Adanya Pelatihan yang Diberikan oleh Perusahaan untuk Bekerja dari Rumah</b>						
6	Perusahaan menyediakan pelatihan (seperti menggunakan <i>video conference</i> dll) untuk menunjang kinerja karyawan selama <i>remote working</i>					

### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Ketepatan Penyelesaian Tugas</b>						

1	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan arahan yang diberikan					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diminta					
<b>Kesesuaian Jam Kerja</b>						
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
4	Saya jarang absen (tidak masuk kerja) jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
5	Saya selalu hadir tepat waktu					
<b>Kerjasama Antar Karyawan</b>						
6	Saya sering membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
7	Saya sering dibantu oleh rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					

# **LAMPIRAN 2**

## **HASIL OLAH DATA**

<i>Work Life Balance (X1)</i>					<b>Total X1</b>
<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	
4	4	4	4	3	19
4	3	3	4	3	17
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
5	4	4	4	4	21
5	3	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	17
5	4	3	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	3	3	5	5	21
4	3	3	4	3	17
5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	3	17
5	3	4	5	5	22
4	3	3	4	3	17
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	3	3	5	5	21
4	3	3	5	3	18
4	3	3	4	3	17
3	3	2	3	3	14
5	5	4	5	5	24
4	3	3	4	3	17
5	4	3	5	5	22
5	4	3	5	5	22
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	3	3	5	3	18
5	3	3	5	5	21

Komunikasi Interpersonal (X2)						Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
5	4	4	4	3	4	24
4	5	3	3	3	5	23
5	5	4	4	4	5	27
3	5	4	4	3	5	24
3	3	3	2	2	3	16
4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	4	5	5	28
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	4	3	4	24
3	5	3	3	3	5	22
5	4	3	4	4	4	24
3	5	4	4	3	5	24
5	4	4	4	3	4	24
5	3	4	4	3	3	22
3	5	3	4	3	5	23
3	5	3	3	3	5	22
3	3	3	3	3	4	19
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	3	4	23
5	4	4	4	4	5	26
3	5	3	3	3	5	22
4	4	3	3	3	4	21
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25
4	3	4	4	4	4	23
4	4	3	3	3	4	21
4	3	3	3	3	3	19
5	5	4	4	4	5	27
3	5	3	3	3	4	21
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	3	3	19
5	4	3	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
3	4	3	3	3	4	20
4	4	4	4	4	5	25

Kondisi Kerja (X3)						Total X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
3	4	5	4	4	4	24
4	3	3	4	5	5	24
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	5	4	5	26
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	5	5	5	27
5	4	5	5	5	5	29
3	3	3	4	4	4	21
5	3	3	5	5	5	26
4	3	3	4	5	4	23
4	4	4	4	4	5	25
4	3	3	5	5	5	25
3	4	4	4	5	5	25
3	4	3	3	3	4	20
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
3	3	3	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	5	4	23
5	4	4	4	5	5	27
3	4	5	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
3	3	5	5	5	5	26
4	4	5	5	5	5	28
4	3	4	4	4	5	24
4	3	3	4	4	5	23
3	3	3	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	5	4	23
5	4	3	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	3	3	4	20
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	5	4	5	23
4	3	5	5	5	5	27

Kinerja Karyawan (Y)							Total Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
4	4	3	4	3	3	5	26
3	3	4	4	3	4	4	25
4	4	5	4	4	4	4	29
4	3	4	5	4	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	5	5	4	3	5	28
4	4	4	5	5	4	4	30
3	3	3	4	4	4	5	26
4	4	3	5	3	4	4	27
3	3	5	3	3	4	3	24
4	4	4	4	5	3	3	27
4	3	3	4	5	4	4	27
3	3	5	4	5	3	3	26
3	4	4	4	3	4	3	25
3	4	3	4	4	3	5	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	3	3	3	22
4	4	5	5	5	4	5	32
3	4	4	4	3	3	3	24
3	3	5	5	4	4	5	29
4	4	3	4	3	3	4	25
3	3	3	3	5	4	3	24
4	4	5	4	4	3	3	27
4	3	4	4	4	4	5	28
3	4	3	5	3	3	4	25
3	3	3	4	4	4	3	24
3	3	5	4	3	3	3	24
4	4	5	4	5	4	5	31
4	3	3	5	3	3	3	24
4	3	4	5	4	4	5	29
4	4	4	5	5	4	5	31
3	3	3	4	3	3	3	22
3	4	5	4	4	3	4	27
4	4	5	4	5	4	5	31
3	3	3	4	3	3	4	23
3	4	4	4	5	4	4	28



## **LAMPIRAN 3**

**HASIL ANALISIS DATA  
MENGUNAKAN PROGRAM  
SPSS (*STATISTICAL  
PROGRAM FOR SOCIAL  
SCIENCE*) VERSION 25.0**

## 1. Hasil Uji Validitas

### Work Life Balance (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.330*	.419*	.784**	.820**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.049	.011	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.330*	1	.752**	.307	.486**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.049		.000	.069	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.419*	.752**	1	.346*	.459**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.039	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.784**	.307	.346*	1	.698**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.039		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.820**	.486**	.459**	.698**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.005	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
Total_X1	Pearson Correlation	.837**	.728**	.750**	.777**	.881**	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 0.01 level (2-tailed).

### Komunikasi Interpersonal (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.045	.555**	.615**	.610**	.028	.644**
	Sig. (2-tailed)		.793	.000	.000	.000	.870	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	-.045	1	.203	.253	.315	.748**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.793		.234	.136	.061	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.555**	.203	1	.795**	.645**	.331*	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.234		.000	.000	.048	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.615**	.253	.795**	1	.685**	.381*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.136	.000		.000	.022	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.610**	.315	.645**	.685**	1	.463**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000	.000		.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	.028	.748**	.331*	.381*	.463**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.870	.000	.048	.022	.004		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_X2	Pearson Correlation	.644**	.578**	.786**	.835**	.854**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

## Kondisi Kerja (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.449**	.287	.585**	.652**	.588**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.006	.090	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	.449**	1	.640**	.284	.163	.235	.650**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.094	.342	.167	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	.287	.640**	1	.465**	.324	.319	.719**
	Sig. (2-tailed)	.090	.000		.004	.054	.058	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	.585**	.284	.465**	1	.744**	.667**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.004		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	.652**	.163	.324	.744**	1	.530**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.342	.054	.000		.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.6	Pearson Correlation	.588**	.235	.319	.667**	.530**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.167	.058	.000	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_X3	Pearson Correlation	.793**	.650**	.719**	.823**	.752**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

## Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.389*	.095	.362*	.336*	.286	.296	.606**
	Sig. (2-tailed)		.019	.581	.030	.045	.091	.079	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.389*	1	.168	.147	.206	.000	.235	.473**
	Sig. (2-tailed)	.019		.329	.394	.228	1.000	.169	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.095	.168	1	.093	.359*	.180	.152	.562**
	Sig. (2-tailed)	.581	.329		.588	.032	.294	.378	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.362*	.147	.093	1	.107	.109	.388*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.030	.394	.588		.533	.526	.019	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.336*	.206	.359*	.107	1	.430**	.318	.709**
	Sig. (2-tailed)	.045	.228	.032	.533		.009	.059	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.286	.000	.180	.109	.430**	1	.315	.540**
	Sig. (2-tailed)	.091	1.000	.294	.526	.009		.062	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	.296	.235	.152	.388*	.318	.315	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.079	.169	.378	.019	.059	.062		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Total_Y	Pearson Correlation	.606**	.473**	.562**	.504**	.709**	.540**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.002	.000	.001	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### *Work Life Balance (X1)*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

### Komunikasi Interpersonal (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	7

### Kondisi Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

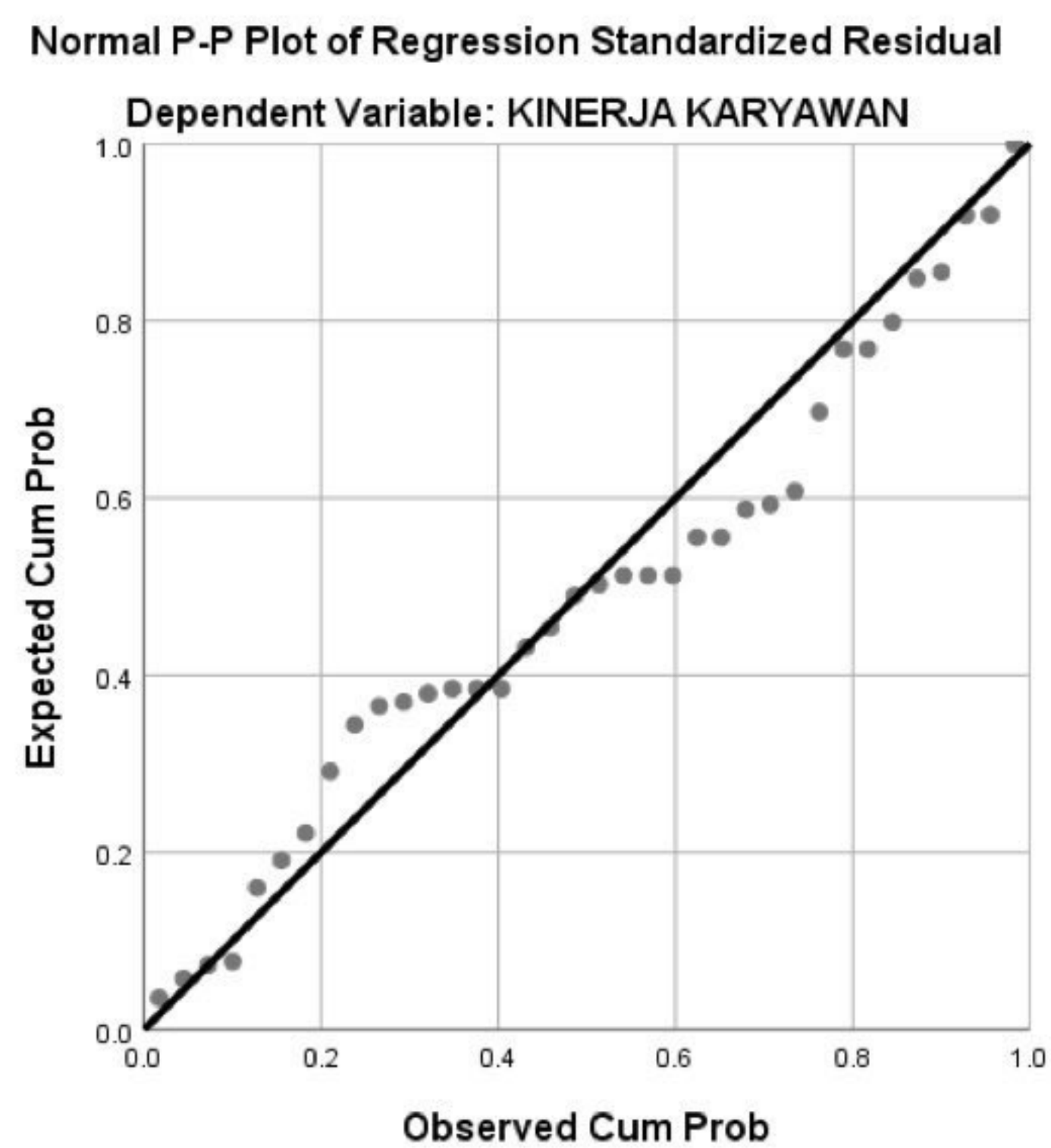
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	7

### Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	8

### 3. Uji Normalitas



### 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.103	.858		5.947	.000		
	WORK LIFE BALANCE	.281	.084	.284	3.344	.002	.198	5.051
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.356	.090	.403	3.933	.000	.136	7.337
	KONDISI KERJA	.297	.082	.330	3.625	.001	.172	5.810

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### 5. Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.790	.546		3.278	.003
	WORK LIFE BALANCE	.035	.053	.236	.658	.515
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	-.061	.058	-.460	-1.064	.295
	KONDISI KERJA	-.025	.052	-.184	-.478	.636

a. Dependent Variable: RES2

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.103	.858		5.947	.000
	WORK LIFE BALANCE	.281	.084	.284	3.344	.002
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.356	.090	.403	3.933	.000
	KONDISI KERJA	.297	.082	.330	3.625	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## 7. Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.881	3	83.627	222.849	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.008	32	.375		
	Total	262.889	35			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA, WORK LIFE BALANCE, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

## 8. Uji R<sup>2</sup>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.950	.613

a. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA, WORK LIFE BALANCE, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

## 9. Uji T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.103	.858		5.947	.000
	WORK LIFE BALANCE	.281	.084	.284	3.344	.002
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.356	.090	.403	3.933	.000
	KONDISI KERJA	.297	.082	.330	3.625	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

# **LAMPIRAN 4**

# **BIODATA DIRI**

**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Virginia Putri Nugrani

Tempat, tanggal lahir : Tana Toraja, 19 September 2001

Jenis kelamin : Perempuan

Alamat rumah : Jl. Sahabat V

Domisili : Jl. Pongtiku no. 121 Kel. Pantan, Kec. Makale, Kabupaten  
Tana Toraja

No. telp : 085298941576

Alamat email : virginiaaputrinugrani@gmail.com

**Riwayat Pendidikan****A. Pendidikan Formal**

1. 2005 – 2007: TK Katolik Angela
2. 2007 – 2013: SD Katolik Renya Rosari
3. 2013 – 2016: SMP Kristen Makale
4. 2016 – 2019: SMA Katolik Rajawali
5. 2019 – 2023: S1 Manajemen Universitas Hasanuddin

**B. Pendidikan Non-Formal**

1. 2019: Pelatihan Basic Learning Skill, Character and Creativity (BALANCE)  
Universitas Hasanuddin